

Ausschöpfung der Ausbildungskompetenz ausländischer Unternehmen. BLK-Fachtagung am 6./7. Oktober 2003 in Hamburg

Bonn : BLK 2004, 129 S. - (Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung; 111)



Quellenangabe/ Reference:

Ausschöpfung der Ausbildungskompetenz ausländischer Unternehmen. BLK-Fachtagung am 6./7. Oktober 2003 in Hamburg. Bonn : BLK 2004, 129 S. - (Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung; 111) - URN: urn:nbn:de:0111-opus-2444 - DOI: 10.25656/01:244

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-opus-2444>

<https://doi.org/10.25656/01:244>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.

This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

Heft 111

**Ausschöpfung der Ausbildungs-
kompetenz ausländischer Unter-
nehmen**

BLK-Fachtagung am 6./7. Oktober 2003 in Hamburg

Materialien zur Bildungsplanung
und zur Forschungsförderung

Mit den "Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung" veröffentlicht die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung Unterlagen zur Situation und Planung in bestimmten Bereichen des Bildungswesens und der gemeinsamen Forschungsförderung. Die Veröffentlichungen dienen insbesondere der Information der verantwortlichen Stellen und der fachlich interessierten Öffentlichkeit. Nachdruck und Verwendung in elektronischen Systemen – auch auszugsweise – nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung der Geschäftsstelle der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) Bonn, E-Mail: presse@blk-bonn.de.

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) -
Geschäftsstelle Friedrich-Ebert-Allee 38 • 53113 Bonn • Telefon: (0228) 5402-0 • Telefax:
(0228) 5402150 e-mail: Presse@blk-bonn.de • URL: <http://www.blk-bonn.de>

Geschäftsstelle -
Friedrich-Ebert-Allee 38
53113 Bonn

Telefon: (0228) 5402-0
Telefax: (0228) 5402-150
E-mail: blk@blk-bonn.de
Internet: www.blk-bonn.de

ISBN 3-934850-47-2

2004

BLK-Fachtagung
zur besseren Ausschöpfung der Ausbildungskompetenz
ausländischer Unternehmen
und der Betriebe, die Jugendliche mit Migrationshintergrund
ausbilden
am 6./7. Oktober 2003 in Hamburg

- Dokumentation -

Inhaltsverzeichnis

1.	Programm	4
2.	Eröffnung und Einführung in die Thematik Senatsdirektor Achim Meyer auf der Heyde, Vorsitzender des Arbeitskreises "Berufliche Aus- und Weiterbildung" der BLK	9
3.	Begrüßung	10
3.1	Staatsrat Dr. Reinhard Behrens, Behörde für Bildung und Sport der Freien und Hansestadt Hamburg	10
3.2	Harald M. Bock - Stellvertretender Generalsekretär der BLK.....	14
4.	Impulsreferat zur Erhöhung von Ausbildungsbeteiligung und –erfolg Jugendlicher mit Migrationshintergrund Dietmar Böhm, Institut für südwestdeutsche Wirtschaftsforschung der Steinbeis-Stiftung (ISW)	17
5.	Sichtweisen von Unternehmen in Bezug auf Auszubildende ausländischer Herkunft Gerd Knop, Otto GmbH & Co KG	26
6.	Arbeit in Foren - Präsentation von Praxisbeispielen und Erarbeitung von Empfehlungen.....	30
6.1	Forum I "Jugendliche mit Migrationshintergrund – deutsches Berufsbildungssystem" Moderation: Wolfgang Fehl, Industrie- und Handelskammer zu Köln	30
6.1.1	Arbeitsstiftung Hamburg: Gesellschaft für Mobilität im Arbeitsmarkt mbH, Hamburg: Koordinierungsstelle Ausbildung - Berufsorientierung und Ausbildungsplätze für Hamburger Hauptschülerinnen und Hauptschüler	30
6.1.2	Hauptschule Dissen: "ZAB" - Zukunft-Ausbildung-Beruf	32
6.1.3	Türkischer Bund in Berlin-Brandenburg e.V. (TBB): Initiativen zur Berufs- und Beschäftigungsmotivierung IBB	35
6.1.4	Hessisches Kultusministerium, Hessisches Landesinstitut für Pädagogik: Entwicklungspartnerschaft LaborA; Zugang zum Arbeitsmarkt durch Assessment-Center und Produktives Lernen, Wiesbaden.....	40
6.1.5	Arbeitsämter Bergisch Gladbach, Brühl und Köln, Handwerkskammer zu Köln und Industrie- und Handelskammer zu Köln: Berufliche Erstqualifizierung von Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund in Köln und Umgebung - BQN II	42
6.1.6	Jugendbildung Hamburg: Modellprojekt INA – Innovative Ausbildungsvorbereitung für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf in Stadtteilen mit überdurchschnittlichem Migrantenanteil	45
6.1.7	MOZAIK Consulting, Interkulturelles Bildungs- und Beratungszentrum Bielefeld, Projekt: owl Interkulturell (im Rahmen von XENOS)	47
6.1.8	Arbeit und Bildung e.V. Berlin, Projekt: KUMULUS - Bildungsberatung und Ausbildungsstellenvermittlung für Jugendliche ausländischer Herkunft.....	49
6.1.9	CJD Eutin, Jugenddorfwerk Deutschland e.V.: Erfolgreiche Integrationsstrategien aus der Sicht jugendlicher Migrantinnen und Migranten	51
6.1.10	AWO-Kreisverband Rheinisch-Bergischer Kreis e.V.: MIA Rhein.Berg (Migrantinnen und Migranten in Ausbildung im Rheinisch-Bergischen Kreis).....	53
6.2	Forum II "Gewinnung ausländischer Unternehmer und Betriebe" Moderation: Fatma Sarigöz, KAUSA	54
6.2.1	AFB – Arbeitsförderungsbetriebe gGmbH Karlsruhe: AIKA – Ausbildung International Karlsruhe.....	54
6.2.2	Bundesinstitut für Berufliche Bildung, Bonn: Gezielt Unterstützung anbieten! Zur beruflichen Weiterbildung von Migrantinnen und Migranten am Beispiel der Ausbilderqualifizierung.....	57

6.2.3	IKUBIZ - Inerkulturelles Bildungszentrum: StraKo - Strategische Kommission zur Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsplätze in ausländischen Unternehmen	60
6.2.4	IKUBIZ - Interkulturelles Bildungszentrum Mannheim: Ausländische Betriebe in der Verbundausbildung	62
6.2.5	AAU - Ausbildungsinitiative Ausländische Unternehmer e.V., Augsburg: Ausländische Unternehmer schaffen Ausbildungsplätze	65
6.2.6	Arbeitsamt München, MOVA - Mobilisierung von Ausbildungsstellen bei Unternehmern ausländischer Herkunft: "Mova – effektiv durch gezielte Kontaktaufnahme"	68
6.2.7	ATU e.V. – Arbeitsgemeinschaft türkischer Unternehmer und Existenzgründer, Hamburg: "Ausländische Selbständige bilden aus"	70
6.2.8	Türkische Gemeinde in Schleswig-Holstein, Kiel: Ausbildung und Integration für Migranten (AIM)	72
6.2.9	Arbeit und Bildung e.V., Berlin: Ausbildungsmanagement für Unternehmer nicht deutscher Herkunft.....	74
6.2.10	AKTIONCOURAGE e.V. Bonn: Ausländische Betriebe bilden aus	76
6.3.	Forum III "Betriebliche Ausbildung" Moderation: Helmut Flöttmann - Miele & Cie KG.....	
6.3.1	ProInteCra, Aus- und Fortbildungszentrum des Baugewerbes Erfurt/Weimar e.V.: Integration statt Ausgrenzung - Interkulturelles Training für Ausbilder.....	79
6.3.2	IHK Krefeld, Koordinationsstelle für die Berufsausbildung in japanischen Betrieben (KOBÄ).....	82
6.3.3	Buna Sow Leuna Olefinverbund GmbH (Tochter der Dow Chemical Company), Merseburg: Tätigkeitsintendierte, integrative Ausbildung zum Operator/zur Operatorin in Chemieanlagen.....	84
6.3.4	Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V. Düsseldorf: PROINTECRA-Teilprojekt 1: Förderung der Ausbildungsbeteiligung junger Migrantinnen und Migranten im Handwerk	86
6.3.5	Ausbildungsoffensive der Beratungsstelle zur Qualifizierung ausländischer Nachwuchskräfte (BQNplus) unter Trägerschaft der AWO Bremen: Migranten und Migrantinnen in den Öffentlichen Dienst	88
7.	Berichterstattung aus den Foren	91
7.1	Berichterstattung aus dem Forum I	91
7.2	Berichterstattung aus dem Forum II	93
7.3	Berichterstattung aus dem Forum III	96
8.	Podiumsdiskussion und Resümee der Tagung	99
9.	Teilnehmerinnen und Teilnehmer	120

2. Programm

BLK-Fachtagung

zur besseren Ausschöpfung der Ausbildungskompetenz

ausländischer Unternehmen und der Betriebe,

die Jugendliche mit Migrationshintergrund ausbilden

im Hotel Crowne Plaza Hamburg, Graumannsweg 10, 22087 Hamburg

Montag, 6. Oktober 2003

ab 12.00 Uhr	Mittagsimbiss
13.00 Uhr	Einführung in die Thematik <i>Senatsdirektor Achim Meyer auf der Heyde</i> <i>Vorsitzender des Arbeitskreises "Berufliche Aus- und Weiterbildung", der BLK</i>
13.15 Uhr	Begrüßung <i>Senator Rudolf Lange, Präses der Behörde für Bildung und Sport der Freien und Hansestadt Hamburg</i>
13.30 Uhr	Begrüßung <i>Harald M. Bock, Stellvertretender Generalsekretär der BLK</i>
13.45 Uhr	Impulsreferat zur Erhöhung von Ausbildungsbeteiligung und -erfolg Jugendlicher mit Migrationshintergrund <i>Dietmar Böhm, Institut für südwestdeutsche Wirtschaftsforschung der Steinbeis-Stiftung - ISW -</i>
14.45 Uhr	Statement aus Sicht eines deutschen Unternehmens <i>Herr Knop, Otto-Versand Hamburg</i>
15.15 Uhr	Statement aus Sicht eines türkischen Unternehmers <i>Herr Er, ErClean-Service Gebäuderein</i>
15.45 Uhr	Kaffeepause
16.15 Uhr - 18.00 Uhr	Arbeit in Foren – Präsentation von Praxisbeispielen und Erarbeitung von Empfehlungen Forum 1: "Jugendliche mit Migrationshintergrund – deutsches Berufsbildungssystem" Forum 2: "Ausländische Unternehmen und Betriebe bilden aus" Forum 3: "Betriebliche Ausbildung"
19.00 Uhr - 21.00 Uhr	Come-together

Dienstag, 7. Oktober 2003

- 09.00 Uhr Weiterarbeit in den Foren
- 10.30 Uhr Kaffeepause
- 11.00 Uhr Berichte aus den Foren
- Forum I
Herr MinRat Dr. Hans-Jürgen Berg
Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend
Rheinland Pfalz
- Forum II
Frau Susanne Dorn
ATU e.V.
- Forum III
Herr MinDirig Klaus Rauber
Kultusministerium Sachsen-Anhalt
- 11.30 Uhr Podiumsdiskussion
Moderation: SenDir Achim Meyer auf der Heyde
Podiumsteilnehmer/-innen:
Herr Andrade, Betriebsrat Firma Honywell
Herr Flöttmann, Miele&Cie KG
Herr Güler, BTEU e.V.
Frau Hellberg, Handwerkskammer Hamburg
Frau Kötting, Bundesministerium Bildung und Forschung
Frau Sarigöz, KAUSA e.V.
Herr Dr. Thiel, Bundesanstalt für Arbeit
- 13.00 Uhr Resümee der Tagung und Ausblick
SenDir Achim Meyer auf der Heyde
- 13.30 Uhr Ende der Veranstaltung

Übersicht der sich präsentierenden Projekte

Forum I Raum Senator I	Forum II Raum Senator II	Forum III Raum Helgoland/Föhr
Jugendliche mit Migrationshintergrund - deutsches Berufsbildungssystem <u>Moderation:</u> <i>Herr Wolfgang Fehl</i> BQN II <u>Berichterstatter:</u> <i>MinRat Dr. Hans-Jürgen Berg</i> Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend, Rheinland-Pfalz	Gewinnung ausländischer Unternehmer und Betriebe <u>Moderation:</u> <i>Frau Fatma Sarigöz</i> KAUSA <u>Berichterstatterin:</u> <i>Frau Susanne Dorn</i> ATU e.V.	Betriebliche Ausbildung <u>Moderation:</u> <i>Herr Helmut Flöttmann</i> Miele & Cie KG <u>Berichterstatter:</u> <i>MinDirig Klaus Rauber</i> Kultusministerium Sachsen-Anhalt
Arbeitsstiftung Hamburg: Koodinierungsstelle Ausbildung, Berufsorientierung für Hamburger Hauptschüler <i>Herr Michael Goedeke</i>	AFB- Arbeitsförderungsbetriebe gGmbH , Karlsruhe: AIKA - Ausbildung International Karlsruhe <i>Frau Belgin Abaygil</i>	ProInteCra , Weimar: Integration statt Ausgrenzung - Interkulturelles Training für Ausbilder <i>Herr Klaus-Dieter Wendelmuth</i>
Hauptschule Dissen: Arbeitskreis "Zukunft-Ausbildung-Beruf" ZAB <i>Herr Johann Minneker</i>	BIBB -Bundesinstitut für Berufsbildung , Bonn: Qualifizierung des Ausbilder/-innen ausländischer Herkunft <i>Frau Dr. Monika Bethschneider</i>	Koordinationsstelle NRW , Krefeld: Berufsausbildung in japanischen Betrieben IHK AusbildungsgmbH <i>Herr Arnd Thierfelder</i>
Türkischer Bund in Berlin-Brandenburg e.V. (TBB): Initiative zur Berufs- und Beschäftigungsmotivierung <i>Dr. Hans-Günter Kleff</i>	Interkulturelles Bildungszentrum , Mannheim: Strako - Strategische Kommission zur Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsplätze in ausländischen Unternehmen <i>Frau Anke Lactacz-Blume</i>	Buna Sow Leuna Olefinverbund GmbH , Merseburg: Tätigkeitsintendierte, integrative Ausbildung zum Operator / zur Operatorin in Chemieanlagen <i>Herr Peter Pieger</i>

Forum I Raum Senator I	Forum II Raum Senator II	Forum III Raum Helgoland/Föhr
Hessisches Kultusministerium: Entwicklungspartnerschaft LaborA Zugang zum Arbeitsmarkt durch Assessment-Center und Produktives Lernen <i>Herr Gerold Hoffmann</i>	Interkulturelles Bildungszentrum, Mannheim: Ausländische Betriebe in der Verbundausbildung <i>Frau Münch</i>	Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V., Düsseldorf ProInteCra - Motivierung jugendlicher Migrantinnen und Migranten für eine Handwerksausbildung <i>Frau Dr. Ute Pascher</i>
Handwerkskammer zu Köln, Industrie- und Handelskammer zu Köln, Arbeitsämter Bergisch-Gladbach, Brühl und Köln: Berufliche Erstqualifizierung von Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund in Köln und Umgebung <i>Herr Josef Werner</i>	Ausbildungsinitiative Ausländische Unternehmer e.V., Augsburg: Ausländische Unternehmer schaffen Ausbildungsplätze <i>Frau Felicitas Eitel</i>	BQN - Beratungsstelle zur Qualifizierung ausländischer Nachwuchskräfte, Bremen: Migranten in den Öffentlichen Dienst <i>Frau Carolina Monfort-Montero</i>

Forum I Raum Senator I	Forum II Raum Senator II
Jugendbildung Hamburg e.V. INA- Innovative Ausbil- dungsvorbereitung für Ju- gendliche mit besonderem Förderbedarf in Stadtteilen mit überdurchschnittlichem Migrantanteil <i>Frau Franziska Ruckpaul</i>	Arbeitsamt München: Projektbüro Mova - Effektiv durch die gezielte Kontakt- aufnahme <i>Frau Iram Stein</i>
INKUM GmbH im Verbund mit MOZAIK Consulting OWL Interkulturell, Bielefeld <i>Herr Cemaletti Özer</i>	ATU - Arbeitsgemeinschaft türkischer Unternehmer und Existenzgründer e.V. , Hamburg: Ausländische Selbstständige bilden aus <i>Herr Mehmet Keskin</i>
Arbeit und Bildung e.V., Berlin KUMULUS - Bildungsbera- tung und Ausbildungsstellen- vermittlung für Jugendliche ausländischer Herkunft <i>Frau Dilek Intepe</i>	Türkische Gemeinde in Schleswig-Holstein, Kiel: Ausbildung und Integration für Migranten (AIM) <i>Frau Dudda Tanyel</i>
Jugendgemeinschaftswerk Eutin Erfolgreiche Integrations- strategien aus der Sicht Ju- gendlicher Migrant/-innen <i>Frau Anneliese Wiesner</i>	Arbeit und Bildung e.V., Berlin: Ausbildungsmanagement für Unternehmer nicht-deutscher Herkunft <i>Herr Stefan Nowack</i>
AWO Kreisverband Rhein- Berg. Kreis e.V., Bergisch- Gladbach MIA- Migrantinnen und Migranten in Ausbildung im Rheinisch-Bergischen Kreis <i>Frau Funda Eren</i>	AktionCourage e.V., Bonn Ausländische Betriebe bilden aus <i>Herr Andreas Steiner</i>

2 . Eröffnung und Einführung in die Thematik
Senatsdirektor Achim Meyer auf der Heyde

- Vorsitzender des Arbeitskreises "Berufliche Aus- und Weiterbildung" der BLK -

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

ich begrüße Sie zur Fachtagung der Bund-Länder-Kommission zur besseren Ausschöpfung der Ausbildungskompetenz ausländischer Unternehmen und der Betriebe, die Jugendliche mit dem Migrationshintergrund ausbilden. Zunächst zum Programm. Herrn Senator Lange muss ich entschuldigen, er wird vertreten durch Herrn Staatsrat Dr. Reinhard Behrens.

Was ist das Ziel dieser Veranstaltung? Man kann es so halten, dass in der Aktivierung des Potenzials ausländischer Betriebe im Grunde eigentlich schon alles gesagt ist, nur noch nicht von jedem. Dieses war auch das entscheidende Problem, was wir im Arbeitskreis "Berufliche Aus- und Weiterbildung" der Bund-Länder-Kommission sahen. Daher hat der Arbeitskreis überlegt, in welche Richtung kann eigentlich eine solche Tagung konzipiert werden. Hierzu wurden auf unterschiedlichen Ebenen auch Experten einbezogen. Aus Sicht der Experten ist dem Arbeitskreis nahe gelegt worden, kümmert euch auch darum, welche Schwierigkeiten Jugendliche mit Migrationshintergrund mit dem dualen Berufsausbildungssystem haben. Wo Barrieren, wo Schwächen liegen, insofern ist das auch Thema des ersten Forums. Das zweite Forum untersucht, welche Barrieren bei ausländischen Unternehmen vorhanden sind. Insbesondere auch im Hinblick auf rechtliche Formulierungen im Rahmen des deutschen Ausbildungssystems. Das dritte Forum beschäftigt sich mit der Frage, wie kann die deutsche betriebliche Ausbildung so konzipiert werden, dass sie für Migranten zugänglich ist. Hierzu haben wir eine Reihe von repräsentativen Beispielen ausgesucht, die im Rahmen dieser drei Foren vorgestellt und diskutiert werden. Vorgeschaltet haben wir einmal ein Eingangsreferat von Herrn Böhm vom Institut für südwestdeutsche Wirtschaftsforschung der Steinbeis-Stiftung, der eine Studie in Baden-Württemberg zu dem Thema vorgelegt hat. Und als zweites haben wir zwei Sichtweisen aus Unternehmen vorgeschaltet. Einmal eines deutschen Unternehmens, das Herr Knop vom Otto Versand vertritt; aus Sicht eines türkischen Unternehmens wird Herr Er berichten. Heute Abend gibt es ein Come Together, morgen geht es dann mit der Arbeit in den Foren weiter. Die Tagung abschließen wird eine Podiumsdiskussion, wo wir aus unterschiedlicher Sicht versuchen werden, Empfehlungen herauszuarbeiten, die Lösungen des Problems aufzeigen können.

Ich will mich vorab selber entschuldigen: Wie manche wissen, habe ich mich beruflich verändert und nehme diese Veranstaltung noch in meiner alten Funktion als Vorsitzender des Arbeitskreises "Berufliche Aus und Weiterbildung" wahr. Ich muss heute Abend leider zu einem wichtigen Termin nach Bonn und das Deutsche Studentenwerk dort vertreten, werde aber morgen früh wieder da sein.

Ich wünsche der Tagung einen guten Verlauf und darf jetzt Herrn Staatsrat Dr. Behrens bitten, das Grußwort der Behörde für Bildung und Sport der Freien Hansestadt Hamburg zu halten.

3. Begrüßung

3.1 Staatsrat Dr. Reinhard Behrens

- Behörde für Bildung und Sport der Freien und Hansestadt Hamburg -

Meine Damen und Herren,

ich freue mich, dass ich die Gelegenheit habe, Sie heute auf dieser Fachtagung in Hamburg begrüßen zu können. Ich bin besonders gerne gekommen, ich sage dies als persönliche Bemerkung, denn ich bin von Herkunft Lehrer und war zuletzt Schulleiter in Billstedt, einem Hamburger Stadtteil, der durchaus einer ist, wo Bewegung in unserer Gesellschaft direkt zu sehen ist.

Vorab möchte ich Ihnen aber die Grüße von Senator Lange überbringen, der leider verhindert ist, weil er einen anderen Termin wahrnehmen musste.

Ich denke, dass das Thema Ihrer Tagung tatsächlich ein wichtiges Anliegen ist, das auch im Fokus der Politik dieses Senates ist und insofern freue ich mich sehr, dass diese Sitzung im Rahmen einer Kooperation zwischen BLK und der Behörde für Bildung und Sport stattfindet. Ich interessiere mich außerordentlich für die Ergebnisse und werde versuchen, auch für das Impulsreferat noch hier zu sein.

Im Grunde genommen ist alles schon zur Problematik der Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt gesagt, trotzdem sage ich es noch einmal: Zukunftsorientierte Bildungspolitik muss dafür Sorge tragen, dass alle Menschen unabhängig von Geschlecht, Bildung und Weltanschauung ihren Platz in der Gesellschaft finden und die dafür notwendigen Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten erwerben können. Dies ist ein grundgesetzliches Individualrecht. Darüber hinaus hat aber auch unsere Gesellschaft mit ihren Wachstumszwängen alles Interesse die jungen Leute dafür zu motivieren und ihnen Gelegenheiten und Plätze zu schaffen, genau dieses zu erreichen.

Wie Sie sicher schon erfahren haben, steuern wir derzeit die Schulpolitik in Hamburg um. Wir möchten einiges verändern. Dazu gehört auch über den Begriff Standardsicherung das Erreichen eines festeren Fundamentes und das Erwerben von Kenntnissen, die dann auch den Betrieben zur Verfügung stehen werden. Was die jungen Leute betrifft, so praktizieren wir das Prinzip "Mehr Eigenverantwortung", das übrigens inzwischen eigentlich von allen Farben des politischen Spektrums vertreten wird. Mehr Eigenverantwortung beinhaltet auch die Möglichkeit zwischen verschiedenen Lebensmodellen zu wählen, aber natürlich auch die Verantwortung, vorab erst einmal selbst Anstrengungen zu machen und das Beste zu geben, um die Vision dann auch tatsächlich realisieren zu können.

Ich denke - und das ist nach meinem Verständnis ein wichtiger Punkt dieser Tagung -, dass wir die bestehende Kluft überwinden müssen zwischen denen, die ausreichend qualifiziert sind und im Arbeitsmarkt gut unter kommen und denen, bei denen das nicht der Fall ist. Dies muss natürlich auch über das Angebot von Ausbildungsplätzen geschehen. Ich sehe allerdings mit einer gewissen Sorge auch, dass manche Menschen, so sagt man, den Anforderungen des Arbeitsmarktes nicht genügen. Allerdings gebe ich doch sehr zu bedenken, ob nicht auf manchen Feldern auch die Bereitschaft, den verschiedenen Möglichkeiten junger

Leute entsprechend auch Berufsbilder zu schaffen, vielleicht noch ein bisschen mehr entwickelt werden muss. Manchmal sehe ich diesbezüglich eine Eskalation der Ansprüche. Wenn jemandem ein Qualifikationsprofil vorgestellt wird, dann kann das so perfekt werden, dass es für den Betrieb richtig gut sein kann, aber vielleicht ist es nicht mehr in der vollen Breite Menschen gerecht.

Also auch dort, vielleicht hängt auch das mit dem heutigen Thema zusammen, ist einiges zu tun.

Sicher ist, das zeigt die Hamburger Statistik deutlich, dass die Migranten und Migrantinnen zahlenmäßig nicht entsprechend ihrem Anteil der Bevölkerung in der Gruppe vertreten sind, die sich behaupten, die Ausbildungsplätze bekommen. Jugendliche Migranten und Migrantinnen haben häufig das Nachsehen. Ich nenne Ihnen hierzu einige Zahlen. Wir haben in Hamburg um die 15.000 Schüler, die das allgemeinbildende Schulwesen in 2002 verlassen haben, davon 3.713 mit Hauptschulabschluss und 1.753 ohne. Hier steckt ein Problem! Dies ist eine Frage, die möglicherweise an das Allgemeinbildende Schulwesen gerichtet werden muss. Wir haben das verstanden, wir nehmen das auf, wir wollen das ändern. Die Schüler und Schülerinnen, die hier nicht genannt wurden, haben höherwertige Abschlüsse. In Hamburg haben 8.140 Schulabgänger einen Ausbildungsvertrag geschlossen und davon sind nur 8 Prozent ohne deutschen Pass. Nun wissen wir natürlich, dass es für Personen mit Migrationshintergrund völlig unterschiedliche Beschreibungen gibt, insofern ist dies nur ein Anhaltspunkt. 1.100 Schüler haben entweder keinen Ausbildungsplatz bekommen oder sie wussten nicht, was sie werden wollten, sie sind in berufsvorbereitende Maßnahmen eingetreten. Von diesen Jugendlichen, und das ist die wichtige Zahl, haben 40 Prozent einen Migrationshintergrund. Hier liegt ein Problem auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes in der Verantwortung der allgemeinbildenden Schule. Hier ist mehr Wirtschaftsorientierung erforderlich, hier brauchen die Jugendlichen mehr Kenntnisse, vielleicht bedarf es hier aber auch stärkerer Motivationen seitens der Schule. Ich sage das durchaus systematisch, selbstkritisch. Jugendliche mit Migrationshintergrund haben es sicherlich schwerer als andere einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Offenbar ist auch die Berufswegplanung für diese Jugendlichen schwieriger. Möglicherweise müssen wir uns auf die Suche machen nach ganz anderen Möglichkeiten, wie man auch in die Lebensumstände, in die Familien, in das direkte soziale Umfeld hinein Einfluss nehmen könnte.

Auf der anderen, der Angebotsseite, sehen wir, dass ausländische Betriebe in Hamburg nur zu 6 Prozent ausbilden, im Durchschnitt bilden in Hamburg 23 Prozent der Unternehmen aus. Wenn ich eben im Bezug auf die Nachfrageseite, in Richtung auf die Leistung von Schule, kritisch war, dann sage ich deutlich, dass diese Zahl von 6 Prozent im Vergleich zu 23 Prozent auch nicht befriedigen kann. Aber darüber wollen Sie ja reden.

Hamburg hat in diesem Feld 2002 so einiges getan. Der Bürgermeister Ole von Beust hat sich persönlich der Situation Jugendlicher mit Migrationshintergrund angenommen und eine Initiative gegründet. Zusammen mit Unternehmen, mit Verbänden, mit Gewerkschaften und mit den Kammern wurde ein Handlungskonzept für die Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt als Gesamtaufgabe des Senats vereinbart. Ein Resultat dieser Arbeit ist der Aufbau einer Beratungs- und Koordinierungsstelle. Sie soll Netzwerke aufbauen, um richtungsweisende Maßnahmen zu ergreifen, um den Übergang von Schule in die betriebliche Ausbildung zu ermöglichen.

Aber auch im Bereich der allgemeinbildenden Schule haben wir zusammen mit der Zeitstiftung das Projekt "Lernwerk" als bemerkenswerten Versuch gestartet. Im Zuge dieses Projekts haben wir festgestellt, dass die Vermittlungsquote von Hauptschülern aus schwierigen Stadtteilen von 15 bis 20 Prozent auf 50 Prozent gestiegen ist, wenn diese Schüler über einen längeren Zeitraum für einen Tag statt zur Schule zu gehen in einem Betrieb gearbeitet haben. Während dieses Praktikums konnten beide Seiten proben.

Eine beidseitige Probe. Beidseitig heißt für mich nicht nur, dass die jungen Leute sich erproben mussten, auch die Betriebe haben sich als Ausbilder in Bezug auf die jungen Leute erprobt. Hier stellen wir fest, dass die betriebliche Tätigkeit doch ein erheblich höheres Maß an verbindlichen Regelungen hat - auch unter erzieherischen Gesichtspunkten - als die Schule. Die von Lehrern oder Lehrwerksmeistern betriebene hervorragend ausgestattete schulische Werkstatt scheint doch ganz andere, nicht so hohe Wirkungen zu haben wie der eine Tag im Betrieb.

Meine Damen und Herren, mir scheint, dass wir in diesen Problemkreisen auch mehr Orientierung und Information brauchen. Ich sehe in diesem Informationsdefizit durchaus auch einen der Gründe für die derzeitige Situation. Wir stellen fest, dass beim Übergang von Schule in den Beruf auf beiden Seiten mehr Informationen nötig sind, bei den Betrieben und bei den Schulabgängern. Wir können uns als Gesellschaft solche Schwächen nicht leisten. Um hier gegen zu steuern wird die Behörde für Bildung und Sport als nächstes in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsbehörde und dem Europäischen Sozialfonds einen Informationsfilm drehen lassen mit dem Ziel, die Ausbildungsbereitschaft kleiner und mittelständischer Unternehmen mit ausländischen Besitzern zu erhöhen. Wir haben in Hamburg erstaunliche Zahlen; 3.500 Unternehmen in über 50 Branchen werden von Geschäftsleuten geführt, die aus über hundert verschiedenen Ländern stammen, in denen in der Regel die duale Ausbildung unbekannt ist. Die duale Ausbildung ist etwas Besonderes; in einigen Ländern ist sie teilweise, ich denke an Frankreich, zwar existent, wird dann aber auf die technisch oder auch gesellschaftlich eher weniger anerkannten Berufe beschränkt. Wenn man dort erzählt: "Bei uns ist es hoch attraktiv, zum Beispiel in einer Bank einen Ausbildungsplatz als Abiturient zu haben", dann erzeugen wir Erstaunen.

Auch vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung sollten alle Betriebe, gerade im Bereich des Handwerks, wissen, dass sie künftig Nachfolgeprobleme haben werden, was qualifizierte Arbeitskräfte, aber auch künftige Betriebsleiter betrifft. Auch in sofern gilt es jetzt Einiges zu tun. Ich glaube auch, dass es hier viel Arbeit für die Berufsverbände und die Kammern gibt.

Es sind aber auch andere Lösungsansätze gefragt. Die Behörde für Bildung und Sport plant die Durchführung einer internationalen Fachtagung zum Thema Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den ersten Arbeitsmarkt. Ich denke, dies ist ein Thema, das von großem Interesse in allen Ländern ist. Auf der Konferenz sollen Best Practice Beispiele aus dem europäischen Ausland präsentiert werden, so dass wir regional, national und dann vielleicht auch auf der europäischen Ebene gemeinsame Brücken finden.

Meine Damen und Herren, an diesen kurzen Ausführungen sehen Sie vielleicht, dass Sie tatsächlich mit Ihrem Thema eine Frage anfassen, die für uns außerordentlich wichtig ist, die

Hamburg trotz einer einigermaßen angespannten Haushaltslage bewegt und zu der wir das uns Mögliche tun werden, um genau diesen angesprochenen Integrationsprozess zu fördern.

Ich wünsche Ihnen für Ihre Tagung alles Gute. Ich persönlich bin an den Ergebnissen sehr interessiert und danke Ihnen allen und natürlich den Organisatoren und den Referenten für das, was sie für uns alle tun werden. Ich danke Ihnen.

3.2. Harald M. Bock - Stellvertretender Generalsekretär der BLK -

Herr Staatsrat Dr. Behrens, meine sehr verehrten Damen und Herren!

Ich begrüße Sie sehr herzlich zu der BLK-Fachtagung zur besseren Ausschöpfung der Ausbildungskompetenz von ausländischen Unternehmen und der Betriebe die Jugendliche mit Migrationshintergrund ausbilden.

Ich überbringe Ihnen die besten Grüße der beiden BLK-Vorsitzenden – Staatsminister Zehetmair und Frau Bundesministerin Bulmahn, die große Erwartungen in das Gelingen dieser Tagung haben.

Ihnen, lieber Herr Meyer auf der Heyde, sei vielmals gedankt, denn Ihnen und Ihrem Team obliegt es, diese Tagung in Hamburg auszurichten. Die Resonanz, die Nachfrage, bestätigt Ihnen schon jetzt Ihre exzellente Vorarbeit. Für Sie ist es zugleich ein Abschiedskongress, mit dem Sie der Freien und Hansestadt Hamburg Tschüß sagen. Vor sechs Tagen haben Sie eine höchst anspruchsvolle und ambitionierte Aufgabe in Berlin übernommen. Als Generalsekretär des Deutschen Studentenwerkes bleiben Sie der Bildung verbunden, auch wenn sich Ihre Klientel jetzt verändert hat. Wir alle, die wir Sie aus Ihrer bisherigen Arbeit kennen- und schätzen gelernt haben, wissen, dass Ihr Wirken an der Alster große Spuren hinterlässt. Ihr Radius ist mit der neuen Aufgabe größer geworden, ja so groß, dass er Hamburg mit umschließt, wenn Sie sich nun von der Spree aus um die studierende Jugend kümmern.

Die Pressemeldung vom Wochenende (DIE WELT) nimmt scheinbar, so könnte man glauben, die Spannung aus der heutigen Tagung. Die Lehrstellenfrage scheint mal wieder in letzter Minute gelöst, wie heißt es:

- "Lehrstellenlücke nahezu geschlossen
- DIHK: In Westdeutschland ist Vorjahreszahl fast erreicht – Mehr Ausbildungsplätze in Ostdeutschland"

Diese Meldung täuscht nicht darüber hinweg, dass der Industriestandort Deutschland in Gefahr ist, wenn es nicht gelingt, für unsere Jugend, für alle in Deutschland heranwachsenden Jugendlichen, Ausbildungsplätze zu schaffen und bereitzuhalten.

Noch immer werden wir als die Exportnation Nr. 1 vom Ausland beneidet - um unser Erfolgsmodell "Duales System". Wenn wir aber diese freiwillige Übereinkunft von Wirtschaft und Gesellschaft ersetzen durch Regularien, verliert dieses System seine Strahlkraft. Es gilt, die neuralgischen Punkte zu identifizieren. Danach müssen sämtliche gefundenen Quellen ausgeschöpft werden. Und das nachhaltig! Warum? Jugendliche, denen unsere Gesellschaft keinen Ausbildungsplatz anbieten kann, fühlen sich ausgeschlossen und schalten um auf Trotz, auf Destruktion. Der Mangel an beruflicher Perspektive schafft ein gefährliches Konfliktpotenzial und der damit verbundenen Gefahr der Auslösung einer Kostenlawine für Sicherheits- und Ordnungskräfte, Jurisprudenz und Vollzug. Die größeren gesellschaftlichen Schäden mal nicht gerechnet. Besonders gefährdet sind die sog. Randgruppen unserer Gesellschaft – Jugendliche mit Migrationshintergrund, die für politische Rattenfänger aus fundamentalistischen

Lagern ebenso solche aus mafiösen Strukturen willkommene "Beute" sind. Dazu einige Zahlen: Armutsgrenze der Nichtdeutschen 1985 – 15 % - heute bei 21 %; bei Deutschen (Westdeutschland) liegt sie unverändert bei 11 %. Laut EU-Studie des IAT (Institut f. Arb. & Technik, Gelsenkirchen) hat Deutschland unter den großen europäischen Ländern den höchsten Anteil an ausländischer Bevölkerung: 1999: 7,34 Mio. Nichtdeutsche = 8,9 % der Wohnbevölkerung (1973 fast 4,0 Mio.), davon

28 % Türken
10 % Jugoslawen
11,2 % Asiaten

- Nur 300.000 aller Ausländer leben in Ostdeutschland (= 4 %).
- 1998 waren 8,1 % der Deutschen (20-29 Jahre) ohne Ausbildung, aber 32,7 % der Ausländer.
- Im Vergleich mit anderen Einwanderungsländern (Beispiel Kanada) schneidet Deutschland sehr schlecht ab: Das formelle Bildungsniveau der Erwerbstätigen aus Nicht-EU-Staaten ist in Deutschland geringer als in jedem anderen Land der EU.
- Jeder fünfte Ausländer aus den ehemaligen Anwerbestaaten hatte 1999 weder Schul- noch Berufsabschluss (unter den Deutschen jeder Zehnte). (Bertelsmann).
- Im September 2000 hatten 77 % aller Arbeitslosen aus Nicht-EU-Staaten keine abgeschlossene Berufsausbildung (Türken sogar 87,4 %), Deutsche 32,6 % (BA).
- Ungelernte deutsche Arbeitnehmer - 8% - Ungelernte türkische Arbeitnehmer - 40 % (BMBF).
- Die Beschäftigungsquote der Ausländer nimmt drastisch ab.

Vielfach ist es noch nicht gelungen, dem Einzelnen und zugleich den Familien die Chancen, die das deutsche Ausbildungssystem bietet, transparent zu machen. Viele Migranten - Familien wollen auch noch immer nicht erkennen, wie wichtig die flüssige Beherrschung der deutschen Sprache für die erfolgreiche Suche nach einer Beschäftigung ist. Laut Selbsteinschätzung sprechen nur 57 % der Ausländer die deutsche Sprache gut. Da ist es nicht verwunderlich, dass ihre Kenntnis des Ausbildungssystems noch dürftiger ist. Das gilt für Aussiedlerfamilien wie auch alle übrigen Nationalitäten. Die deutschen Altersgenossen sind vergleichsweise viel stärker ins Duale System eingebunden.

Im Jahre 2001 belief sich die Zahl deutsch-türkischer Polizisten bundesweit - raten Sie doch einmal (!) - auf gerade einmal 70 Beamte (Zentrum für Türkeistudien).

Die Zahl ausländischer Arbeitsloser und ausländischer Sozialhilfeempfänger ist gegenüber deutschen Arbeitslosen und Sozialhilfeempfängern bis zu dreimal so hoch. Entsprechend niedrig ist die Quote der Erwerbstätigen in dieser Gruppe. Die Negativquote ist steigend: Nach Ermittlungen der Bertelsmannstiftung verließen 2002 mehr ausländische Jugendliche ohne Abschluss die Schule als zuvor. Jeder 10. Ausländer ist ohne Berufsabschluss. Junge

Migranten sind die Bildungsverlierer – es gibt kaum Arbeitsplätze für gering Qualifizierte. Der Strukturwandel (Einbruch bei Kohle & Stahl) verstärkt diese Tendenz; Einfacharbeitsplätze fallen weg. Das führt zu einer fatalen Kette: Bildungsbenachteiligung >> Ausbildungs- und Arbeitslosigkeit >>> Sozialhilfe. Was gebraucht wird ist ein Interkulturelles Gesamtkonzept .

Auch wenn Betriebe mit Betriebsinhabern ausländischer Herkunft ihrem Anteil an der Bevölkerung noch nicht entsprechend repräsentativ sind, sind sie doch in Deutschland inzwischen ein wachsender Wirtschaftsfaktor.

Leider indes bildet die Mehrzahl dieser Betriebe nur in geringem Maße aus. Das mag daran liegen, dass viele in ihren Herkunftsländern die Duale Ausbildung nicht kennen und auf "Learning by Doing" vertrauen, was eng mit Hire and Fire korrespondiert. A la longue verschenken diese Unternehmen mit ihrer diesbezüglichen Zurückhaltung große Chancen, denn damit beurteilen sie Wachstum und Kontinuität ihrer Firma falsch.

Ein Ziel dieses Kongresses ist es daher auch, ausländische Unternehmer für die Ausbildung zu sensibilisieren. Wir wollen erreichen, dass Ausbildung in ausländischen Betrieben (auch für deutsche Auszubildende!) für die Arbeitsämter und Kammern ein Dauerthema wird. Zugleich soll es an die Beteiligten herangetragen werden: es muss Gesprächsthema in Kaffeehäusern sein und an Ausbilderstammtischen.

Das brachliegende Potenzial ist für den Lehrstellenmarkt ist zu mobilisieren, denn rund 280.000 Betriebe mit Inhabern ausländischen Hintergrundes beschäftigen über 1 Mio. Arbeitnehmer, und mit über 2 Mrd. EURO wird in "Dönerbuden" mehr umgesetzt als in allen McDonalds- Restaurants.

Gewiss, die Relation zu deutschen Firmengründungen stimmt noch lange nicht, aber schon längst sind diese neuen Betriebe ein wichtiger Bestandteil der deutschen Wirtschaft. Sie sind für die Fortentwicklung des Exportlandes Deutschland unverzichtbar und bilden einen wachsenden Wettbewerbsvorteil für unsere Volkswirtschaft. Mit diesem Pfunde gilt es zu wuchern. Aber: Die vermeintlichen und tatsächlichen (oft bürokratischen) Hürden für viele dieser Unternehmen, wenn sie Auszubildende einstellen wollen, müssen eingerissen werden. Wenn nur ganze 6 % von ihnen Lehrlinge einstellen, liegt das auch am System. Und wenn es richtig ist, dass die Hauptursache dieser Zurückhaltung der Informationsmangel ist, dann ist dieser Kongress bitter nötig, damit die zielgruppenspezifische Ansprache in allen Regionen konzertiert stattfindet.

Diese Fachtagung zeigt mit vielen präsenten guten Beispielen, wie Jugendliche mit Migrationshintergrund, Eltern, Kulturvereine, Kammern, Betriebe, Medien, Pädagogen für das deutsche - erfolgreiche - Bildungssystem sensibilisiert werden können.

Ausländische und deutsche Unternehmen sollen die Ausbildung Jugendlicher mit Migrationshintergrund als Chance begreifen, eben auch als Chance für das eigene Unternehmen. Ausländische Unternehmen brauchen aber auch Hilfestellung für die betriebliche Ausbildung nach deutschem Recht.

Ich wünsche dieser Tagung guten Erfolg!!!

4. Impulsreferat zur Erhöhung von Ausbildungsbeteiligung und –erfolg Jugendlicher mit Migrationshintergrund

Dietmar Böhm

- Institut für südwestdeutsche Wirtschaftsforschung der Steinbeis-Stiftung (ISW) -

Erste Titelfolie: Der Vortrag stützt sich auf die Ergebnisse einer Studie, die wir für das Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg zu Anfang des Jahres 2003 fertig gestellt haben.

Zweite Folie - Leistungsbereiche des ISW: Das ISW ist als Transferzentrum der Steinbeis-Stiftung für Wirtschaftsförderung ein rein projektfinanziertes Institut, das verschiedenste Institutionen im weitesten Sinne berät, empirisch forscht, Konzeptionen erstellt und die Ergebnisse auch in Weiterbildungen einfließen lässt. Dabei verfolgen wir eine breite Themenpalette mit dem Schwerpunkt auf ökonomischen Fragestellungen. Ausländerspezifische Themen wurden von uns häufiger aufgegriffen (z. B. ausländische Jugendliche und Berufsausbildung 1994, Ausländer und berufliche Aufstiegsfortbildung 1995, Potenziale und Probleme türkischer Existenzgründer 1999, wiederum ausländische Jugendliche und Berufsausbildung 2003). Der Landesausschuss für berufliche Bildung in Baden-Württemberg hatte die Untersuchung des Themas vorgeschlagen, denn die Integration ausländischer Jugendlicher in die qualifizierten betrieblichen Ausbildungsmärkte kam in den letzten Jahren offensichtlich kaum noch voran.

Dritte Folie - Die Themen der Präsentation: Die Thematik der Ausbildungsbeteiligung Jugendlicher mit Migrationshintergrund soll hier am Beispiel des Landes Baden-Württemberg entfaltet werden. Die Ergebnisse sind in ihrem Kern aber auch auf andere Bundesländer übertragbar. Darüber hinaus beziehen sich die hier angeführten empirischen Ergebnisse nahezu ausschließlich auf den engeren Kreis der "Ausländer", d. h. auf die Jugendlichen, die nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen. Zu der größeren Gruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund zählen z. B. noch die Aussiedler oder die Eingebürgerten. Für diesen weiten Kreis ist die empirische Basis sehr dünn. Vermutlich ist für diese Teilgruppe der Problemdruck auf den Ausbildungsstellenmärkten insgesamt etwas niedriger. In ihrem Kern dürften die Ergebnisse aber übertragbar sein.

Der Vortrag gliedert sich in die folgenden Abschnitte:

- Entwicklung der ausländischen Bevölkerung und Stellung der Ausländer auf den Arbeitsmärkten,
- das gesamte Ausmaß der gegenwärtigen Qualifizierungslücke unter den jungen Ausländern,
- Verlauf der Beteiligung an der dualen Berufsausbildung,
- Ursachen für die Befunde,
- mögliche Handlungsfelder.

1. Ausgangspunkt Bevölkerungsentwicklung und Arbeitsmarkt

1.1 Struktur und Entwicklung der ausländischen Bevölkerung

Zunächst einige Anmerkungen zu den Besonderheiten Baden-Württembergs: Nach Hessen ist Baden-Württemberg das Flächenland mit dem höchsten Ausländeranteil in Deutschland (Baden-Württemberg 12%, Hessen 13,8 %, NRW 11 %, Bayern 8 %). Das hat vor allem zu tun mit der starken industriellen Prägung des Landes und die auch weiterhin starke Ausrichtung auf qualifizierte Fertigungstätigkeiten. Grundsätzlich gilt auch, dass hier die Verfassung des Arbeitsmarktes im bundesdeutschen Vergleich noch als vergleichsweise gut bezeichnet werden kann.

Die Struktur des ausländischen Bevölkerungsteils in Baden-Württemberg gliedert sich folgendermaßen: Rund ein Viertel der Ausländer haben die türkische Staatsangehörigkeit, etwa 15 % die italienische, 20 % die aus den Staaten des ehemaligen Jugoslawien, 8 % die griechische und 2 % die spanische. Die stark gewachsene Gruppe der mit "sonstiger Staatsangehörigkeit" umfasst die übrige EU (7%), das übrige Europa (8 %), sowie Asien, Amerika, Afrika (insgesamt 13 %). Die "jüngere Migrationsgeschichte", die in Baden-Württemberg Mitte der 50er Jahre mit der Anwerbung italienischer Gastarbeiter einsetzte, reicht mittlerweile ein halbes Jahrhundert zurück! Ende der 80er, Anfang der 90er war eine starke Zuwanderung zu verzeichnen: vor allem aus den Staaten des ehemaligen Jugoslawien und den "sonstigen Herkunftsländern", hier vor allem aus Osteuropa, aber auch zunehmend aus Asien. Unter den Ausländern mit der Staatsangehörigkeit aus den ehemaligen Hauptanwerbeländern für Gastarbeiter hat die portugiesische Bevölkerungsgruppe seit Anfang der 90er deutlich zugenommen.

Die jugendlichen Ausländer im Alter von 15 bis 24 Jahren haben an der entsprechenden Altersgruppe in Baden-Württemberg einen Anteil von 17 %. Bei der weiter gefassten Population der Jugendlichen mit Migrationshintergrund erreicht der Anteil in Baden-Württemberg unter den 15-Jährigen nahezu 30 %.

1.2 Entwicklung der Arbeitslosigkeit unter Deutschen und Ausländern

Betrachtet man die Stellung der Ausländer auf dem Arbeitsmarkt im zeitlichen Verlauf, so hat sich ihre Position nicht verbessert. Ausländer sind weiterhin "Konjunkturpuffer" auf dem Arbeitsmarkt – im Abschwung steigt die Arbeitslosigkeit deutlich schneller, im Aufschwung sinkt sie etwas schneller – erkennbar an den steileren Kurvenverläufen. Strukturell haben sich die Differenzen sogar vergrößert: Die Relation der Arbeitslosenquoten von Ausländern und Deutschen ist langfristig gestiegen.

2. Qualifizierungsdefizite

2.1 Die Themen der Präsentation II - Qualifizierungsdefizite

Als zentrale Ursache für die Arbeitsmarktprobleme können Qualifikationsdefizite gesehen werden. Ohne qualifizierte berufliche Ausbildung besteht in der Regel nur Zugang zu unqualifizierten Arbeitsmärkten. Dieses Arbeitsmarktsegment schrumpft, insbesondere einfache Fertigungsarbeiten werden automatisiert oder verlagert. Allerdings macht die Automatisierung und "Industrialisierung" nicht vor (einfacheren) Dienstleistungen halt

und auch in den "produktiven" Dienstleistungen ist ein klarer Trend zur Professionalisierung und Höherqualifizierung zu erkennen.

2.2 Die Arbeitsmarktposition jugendlicher Ausländer

Die Position ausländischer Jugendlicher auf den Arbeitsmärkten ist vergleichbar schlecht:

- 34 % der 15- bis 24-jährigen Arbeitslosen waren Ausländer (2001).
- Der Anteil der Ausländer an der Bevölkerung in dieser Altersgruppe erreichte rund 17 %.
- Unter den arbeitslosen ausländischen Jugendlichen haben 70 % keinen beruflichen Abschluss.
- 37 % der versicherungspflichtig beschäftigten Ausländer zwischen 15 und 24 Jahren (ohne diejenigen in Berufsausbildung) haben keine abgeschlossene Berufsausbildung

2.3 Beteiligungsquoten an der beruflichen Bildung

Die Anteile der Jugendlichen, die aus heutiger Sicht in die verschiedenen Bildungsgänge einmünden stellen sich folgendermaßen dar:

- In eine berufsschulische Ausbildung gelangen rund 13 % der deutschen und 7 % der ausländischen Jugendlichen.
- Etwa 60 % eines Jahrgangs unter den deutschen Jugendlichen ergreifen eine Ausbildung im dualen System, unter den Ausländern sind das etwa 43 %.
- Rund ein Drittel der Deutschen nimmt ein Studium auf und etwa 10 % der ausländischen Jugendlichen, die ihre Hochschulreife in Deutschland erworben haben, studieren an einer Hochschule.
- Der Anteil derer, die nach einer beruflichen Ausbildung noch ein Hochschulstudium aufnehmen, wurde dabei jeweils auf rund ein Viertel der Studierenden geschätzt.
- Insgesamt ist es zwar sehr schwierig, diese Anteile exakt zu ermitteln. Auf der Grundlage dieser Werte lässt sich die Qualifikationslücke – definiert als Differenz der Beteiligung der ausländischen Jugendlichen an beruflicher Bildung zu der des deutschen Bevölkerungsteils – in einer Größenordnung von 35 bis 40 % beziffern.
- Das korrespondiert mit anderen Quellen: Der Mikrozensus ermittelt für Westdeutschland einen Anteil unter den 20- bis 29-jährigen Ausländern, die sich in keiner beruflichen Ausbildung befanden und die keine abgeschlossen haben, auf 38 %.

3. Beteiligung an der dualen Berufsausbildung

3.1 Die Themen der Präsentation 3 – Beteiligung an der dualen Berufsausbildung

Um diese Qualifikationslücke zu schließen muss das duale System seine Vorreiterrolle bei der Integration ausländischer Jugendlicher in die qualifizierten Ausbildungsmärkte noch viel stärker als bislang wahr nehmen, denn die Zugangshürden für die anderen beruflichen Ausbildungen sind (wesentlich) höher! Im folgenden soll daher ausführlicher skizziert werden, wie der Integrationsprozess in die Ausbildungsmärkte bislang verlief und welche Schlussfolgerungen daraus gezogen werden können.

3.2 Indikatoren für die Ausbildungsbeteiligung

Vorher noch ein kurzer Exkurs zu den häufig verwendeten Indikatoren für die Messung der Ausbildungsbeteiligung:

- Ausländeranteile an den Auszubildenden, definiert als Zahl der ausländische Auszubildenden dividiert durch alle Auszubildenden.
- Ausbildungsbeteiligungsquoten, definiert als Zahl der Auszubildenden dividiert durch drei ausbildungsrelevante Altersjahrgänge. Drei Altersjahrgänge werden gewählt, da die durchschnittliche "Bindungsdauer" in einer Ausbildung bei rund 3 Jahren liegt.

3.3 Ausländeranteile an den Auszubildenden

Zwischen 1985 und 1994 ist ein starker Anstieg der Ausländeranteile an der Gesamtzahl der Auszubildenden zu beobachten. Der Anteilswert hat sich in diesem Zeitraum annähernd vervierfacht. Anschließend sinkt der Wert stetig.

Vorsicht bei der Interpretation der Anteilswerte, denn demografische Entwicklungen spielen für deren Verlauf eine große Rolle!

3.4 Anteile der Altersgruppen an der deutschen und ausländischen Bevölkerung

Die geburtenstarken Jahrgänge unter den Ausländern sind deutlich nach hinten verschoben, d. h. in der Phase, in der die Jahrgänge unter den Deutschen stark gesunken sind, sind sie im ausländischen Bevölkerungsteil noch stark angestiegen, was die oben beschriebenen Anteilswerte merklich in die Höhe trieb. Aktuell nähern sich die Proportionen unter den ausbildungsrelevanten Jahrgängen zwischen Deutschen und Ausländern wieder an, was ein entsprechendes Absinken der Anteilswerte zur Folge hat. Insgesamt ist auch zu erkennen, dass der demografisch bedingte Rückgang der Zahl potenzieller Ausbildungsplatzbewerber abebbt. Mittel- bis langfristig sind dann recht stabile Bewerberzahlen zu erwarten.

3.5 Ausbildungsbeteiligungsquoten

- Die Beteiligungsquoten berücksichtigen die demografische Komponente und sind damit aussagekräftiger.
- Sie bezeichnen (ungefähr) den Anteil der Jugendlichen an einem Altersjahrgang, der eine Ausbildung im dualen System durchläuft.

- Je nach Wahl der Bevölkerungsbasis weichen die Ergebnisse allerdings voneinander ab. Die Wahl einer breiteren Bevölkerungsbasis vermeidet Verzerrungen aufgrund ungleich großer Altersjahrgänge.

3.6 Ausbildungsbeteiligungsquoten ausländischer Jugendlicher

Häufig wird die Ausbildungsbeteiligung berechnet als Zahl der Auszubildenden dividiert durch die Altersjahrgänge der 15- bis unter 18-Jährigen. Damit wird implizit unterstellt, die Jugendlichen in Ausbildung sind 15 bis 17 Jahre alt. Tatsächlich dürfte das Durchschnittsalter der Auszubildenden in Baden-Württemberg bei rund 19 Jahren liegen. Bei ungleich hohem Besatz der verschiedenen Altersjahrgänge - wie für die letzten Jahre gegeben - führen diese Diskrepanzen zu Verzerrungen der Ausbildungsbeteiligungsquoten. Bei der Wahl einer breiteren Bevölkerungsbasis (hier 15- bis unter 21-Jährige, dividiert durch 2, um wieder auf drei durchschnittliche Altersjahrgänge zu kommen) werden diese Verzerrungen weitgehend vermieden. Diese Kurve verläuft in den 90ern niedriger und schwankt auch nicht so stark. Sie kann als realistischere Annäherung an den Verlauf der Ausbildungsbeteiligung angesehen werden.

Zum Verlauf der Ausbildungsbeteiligung ausländischer Jugendlicher im dualen System: Auffallend ist der starke Anstieg Ende der 80er, Anfang der 90er Jahre. Ausgelöst wurde dieser Anstieg vor allem durch den Vereinigungsboom und die hohe Nachfrage nach Auszubildenden generell. Bis Mitte der 90er Jahre ist die Ausbildungsbeteiligung noch leicht gestiegen. Nach einem leichten Rückschritt hat sich in der zweiten Hälfte der 90er Jahre ein leichter Aufwärtstrend fortgesetzt. Am aktuellen Rand ist ein deutlicher Einbruch der Ausbildungsbeteiligung zu erkennen, die Quote sinkt zwischen 2001 und 2002 um rund 3 Prozentpunkte.

3.7 Differenzen in der Beteiligung deutscher und ausländischer Jugendlicher

Wenn man unter Integrationsfortschritt in der beruflichen Bildung die Annäherung der Ausbildungsbeteiligungsquoten zwischen dem deutschen und nicht-deutschen Bevölkerungsteil versteht, dann können als ein "Integrationsmaß" die Differenzen zwischen den Beteiligungsquoten gesehen werden. Deutlich erkennbar ist, dass der Prozess in der zweiten Hälfte der 90er Jahre stagnierte. Zuletzt haben sich die Abstände wieder leicht erhöht.

3.8 Ausbildungsbeteiligung nach Staatsangehörigkeiten

Eine Erklärung für diesen Verlauf lässt sich aus der Differenzierung der Ausbildungsbeteiligung nach Staatsangehörigkeiten und der Einzelentwicklungen ableiten. Unter den ehemaligen Hauptanwerbeländern ist eine breite Spannweite zu erkennen: Die spanischen Jugendlichen sind hier deutlicher Spitzenreiter, das "Hauptfeld" führen die Jugendlichen aus Italien, Griechenland und Kroatien an, an das die türkischen Jugendlichen gerade noch Anschluss halten. Deutlicher zurück fallen die Jugendlichen aus Portugal sowie vor allem aus Jugoslawien und den sonstigen Staaten.

3.9 Veränderung der Ausbildungsbeteiligung nach Staatsangehörigkeiten

Allerdings sind bei der Differenzierung nach Nationalitäten auch Fortschritte zu erkennen. Stagnation bzw. Rückschritte sind vor allem unter den Nationalitäten zu verzeichnen, die in den letzten Jahren eine hohe Zuwanderung zu verzeichnen hatten. So ist für

Jugendliche mit der Staatsangehörigkeit eines der ehemaligen Hauptanwerbeländer (ohne Jugoslawien) die Ausbildungsbeteiligung von 43,5 % im Jahr 1992 auf 50,5 % im Jahr 2002 gestiegen. Dies bedeutet immerhin eine Verbesserung von 7 Prozentpunkten.

4. Ursachenanalyse

4.1 Die Themen der Präsentation 4: Ursachenanalyse

4.1.1 Angebots- und nachfrageseitige Einflüsse

Der Verlauf der Ausbildungsbeteiligung lässt sich auf Merkmale und Entwicklungen sowohl auf Seiten des Ausbildungsplatzangebotes als auch auf Seiten der Ausbildungsplatznachfrager zurückführen.

4.1.2 Ausbildungsplatzangebot

Wie schon erwähnt ist ein Zusammenhang mit der Entwicklung des Ausbildungsstellenmarktes zu erkennen. Ende der 80er Jahre wurde in Baden-Württemberg eine Angebots-Nachfragerelation von 140 erreicht, d. h. auf 140 angebotene Ausbildungsstellen kamen ungefähr 100 Bewerber. In der Mitte und in der zweiten Hälfte der 90er Jahre lag die Relation jeweils noch knapp über 100. Im Jahr 2002 wurde noch eine Relation von 104 erreicht. Grundsätzlich kann davon ausgegangen werden, dass bei einem engen Ausbildungsstellenmarkt Defizite bei den Ausbildungsplatznachfragern stärker ins Gewicht fallen.

4.1.3 Gründe auf der Nachfragerseite

Hinter der Qualifikationslücke steht eine ganze Ursachenkette.

- **Sprachliche Defizite** beginnen beim unzureichenden Erwerb der deutschen Sprache im Kleinkindalter und setzen sich damit fort, dass in der Schule in vielen Fällen keine entscheidende Korrektur stattfindet. Seit PISA wissen wir, dass 25% der 15-jährigen Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Baden-Württemberg über einfachste Lesekompetenzen nicht hinauskommen. Bei den mathematischen Kenntnissen sind es sogar 30 %, die nur Grundschulniveau erreichen und die kaum eine Chance haben, in einem Eignungstest für eine Ausbildungsstelle zu bestehen. Und dabei ist noch nicht einmal berücksichtigt, dass der Anteil ausländischer Schüler an den Sonderschulen, die in PISA ja gar nicht einbezogen wurden, mit 25 % besonders hoch ausfällt.
- **Allgemeinschulische Voraussetzungen:** Wie viele Schüler letztlich welchen Abschluss erreichen, ist statistisch nur schwer abzubilden, denn es werden in den Bildungsstatistiken keine individuellen Schullaufbahnen erfasst. Rund 20 % der ausländischen Schüler verlassen die allgemeinbildenden Schulen ohne mindestens den Hauptschulabschluss zu erreichen. Allerdings holen noch viele Jugendliche den Hauptschulabschluss an beruflichen Schulen nach. Der Anteil der ausländischen Jugendlichen, der letztlich ohne Schulabschluss bleibt, dürfte eine Größenordnung von 8 % eines Altersjahrgangs annehmen. Etwa 50 % verlassen die allgemein bildenden und beruflichen Schulen mit dem Hauptschulabschluss, weitere 30 % erreichen mittlere Bildungsabschlüsse und 12 % die fachgebundene oder allgemeine Hochschulreife.

Ergebnisse der BiBB/Emnid Untersuchung zu Jugendlichen ohne Berufsausbildung zeigen, dass die Chancen ausländischer Jugendlicher ohne Schulabschluss auf einen Ausbildungsplatz sehr gering sind. Allerdings haben auch ausländische Jugendliche mit Hauptschulabschluss große Schwierigkeiten, einen Ausbildungsplatz zu erlangen: Die Wahrscheinlichkeit, dass ein ausländischer Schulabgänger mit Hauptschulabschluss ohne berufliche Ausbildung bleibt, ist nicht wesentlich besser als für einen deutschen Schulabgänger ohne Schulabschluss (rund 33 %).

- **Im Ausland erworbener Schulabschluss:** Darüber hinaus gilt für ausländische Jugendliche mit im Ausland erworbenem Schulabschluss, dass rund 60 % ohne berufliche Ausbildung bleiben.
- **Fehlende Kenntnisse über das Berufsausbildungssystem:** Bei den ausländischen Eltern, die noch maßgeblich durch die Bildungsstrukturen in ihren Herkunftsländern geprägt wurden, scheint die Bildungsorientierung insgesamt sehr stark auf die akademische Ausbildung gerichtet. Kann diese aufgrund fehlender schulischer Voraussetzungen aber nicht erreicht werden, wird die Möglichkeit etwa einer gewerblich-technischen Ausbildung im dualen System nicht unbedingt als nächstbeste Alternative favorisiert, denn die entsprechenden Ausbildungsberufe werden eher als Arbeiterberufe mit geringem Sozialprestige gesehen.
- **Fehlende Unterstützung:** Darüber hinaus werden sich Eltern, die selbst keine Berufsausbildung absolviert haben und sozial eher benachteiligt sind, immer schwer tun, ihre Kinder bei der beruflichen Orientierung zu unterstützen. Da ausländische Eltern weit überdurchschnittlich oft keine Berufsausbildung haben, fehlen für die ausländischen Jugendlichen auch vergleichsweise häufiger wichtige Anregungen zur beruflichen Orientierung aus dem Elternhaus.
- **Fehlende, unsichere oder unklare Aufenthaltsperspektiven:** Mit Verknappung des Ausbildungsangebots wirkt auch zunehmend das Ausländerrecht als Hindernis. Ausländer, die nicht aus den EU-Staaten kommen, benötigen grundsätzlich auch für die Aufnahme einer beruflichen Ausbildung im dualen System eine Arbeitserlaubnis. Für Jugendliche mit unsicherem Aufenthaltsstatus wird diese nur nach der Lage auf den Ausbildungsstellenmärkten erteilt. Mit der Verknappung der Ausbildungsstellen sinken für diese Jugendlichen die Chancen auf eine Arbeitserlaubnis erheblich. Dahinter verbergen sich ebenfalls Rückkehrabsichten oder auch Rückkehrillusionen. Durchaus problematisch sind auch Diskontinuitäten im Aufenthalt, vor allem auch während der Schulzeit.
- **Ausbildung junger Frauen:** Als ein besonderes Problem wird immer wieder die berufliche Ausbildung ausländischer Mädchen herausgestellt. Nur 36 % der jungen ausländischen Frauen gelangen in eine Berufsausbildung im dualen System, verglichen mit 50 % der jungen ausländischen Männer. Aber auch unter den deutschen Jugendlichen zeigen sich erhebliche geschlechtsspezifische Unterschiede: während fast 70 % der jungen Männer eine Ausbildung im dualen System durchlaufen, gilt das nur für etwas mehr als 50 % der jungen Frauen. Die Relationen zwischen den Geschlechtern sind also unter Deutschen und Ausländern annähernd gleich. Allerdings kompensieren die jungen deutschen Frauen diesen Rückstand durch berufs-

schulische Ausbildungen etwa zur Krankenschwester oder zur Erzieherin. Junge ausländische Frauen sind in diesen Ausbildungsgängen hingegen weit unterdurchschnittlich vertreten.

- **Kurzfristige Einkommensmaximierung:** Darüber hinaus wird für ausländische Jugendliche angenommen, dass sie relativ häufig direkt in die unqualifizierte Erwerbstätigkeit eintreten, um möglichst schnell ein vergleichsweise hohes Einkommen zu erzielen. Diese Zielsetzung hängt aber auch stark von den jeweiligen Lebensumständen ab, etwa im Fall einer frühen Familiengründung und durch Rolle des Haupternährers. Dieses Ziel fördern können auch enge Bindungen im Familienverbund, vor allem wenn sich die Familie insgesamt in einer sozial eher schwierigen Lage befindet.
- **Diskriminierung** kann im Einzelfall auch eine Rolle spielen. Das Zentrum für Türkeistudien hatte Mitte der 90er Jahre einen entsprechenden Test durchgeführt und identische Bewerbungen auf Stellenanzeigen verschickt, die sich nur nach der Herkunft der Bewerber unterschieden. Teilweise wurden die (fiktiven) Bewerber türkischer Herkunft signifikant seltener zu Vorstellungsgesprächen eingeladen als diejenigen mit deutscher Herkunft.

4.1.4 Nachfragestruktur

Die angesprochenen Faktoren schlagen sich in der Nachfrage nach beruflicher Ausbildung unter den ausländischen Jugendlichen folgendermaßen nieder: Nach der Schule suchen 50 % der Jugendlichen, die letztlich ohne berufliche Ausbildung bleiben, gar nicht erst nach einer Ausbildungsstelle und für rund 15 % bleibt die Suche erfolglos. Ein gravierendes Problem ist auch der Ausbildungsabbruch: Etwa 30% der ausländischen Jugendlichen, die langfristig ohne Ausbildung bleiben, brechen eine einmal begonnene Ausbildung ab und nehmen keine neue mehr auf. Die Gefahr eines endgültigen Ausbildungsabbruchs unter ausländischen Jugendlichen ist rund dreimal höher als unter den deutschen Jugendlichen. Etwa jeder achte, der eine Ausbildung beginnt, bricht diese endgültig ab. Das liegt nicht zuletzt daran, dass ausländische Jugendliche vor allem in solche Ausbildungsbereiche gehen, die generell hohe Abbrecherquoten haben.

5. Handlungsfelder

5.1 Die Themen der Präsentation V – Handlungsfelder

Soweit die Beschreibung der gegenwärtigen Situation, der Entwicklungen und Ursachen. Die Ansatzpunkte für Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungssituation ausländischer Jugendlicher will ich nur noch kurz darstellen.

5.2 Ansatzpunkte auf der Nachfragerseite

Grundsätzlich wird mit der Abbildung der Weg in die berufliche Ausbildung oder eben auch an der beruflichen Ausbildung vorbei schematisch dargestellt. Ansatzpunkte sind vor allem in der Sprachförderung in der Vorschule, spezifischen Fördermaßnahmen in der allgemeinbildenden Schule, in spezifischen Hilfen bei der beruflichen Orientierung und Berufsvorbereitung, in einer adäquaten Ausbildungsvermittlung, in Hilfen während der Ausbildung sowie im Bereich der Nachqualifizierung zu erkennen.

Die Verbesserung der sprachlichen und schulischen Voraussetzungen ist das zentrale Thema für die Steigerung der Ausbildungschancen ausländischer Jugendlicher. Weitgehend Einigkeit besteht darin, die vorschulische Sprachförderung für Kinder mit Migrationshintergrund zu verbessern. Strittiger sind Förderkonzeptionen im allgemeinschulischen Bereich. Dabei stehen auch einige Pfeiler unseres Schulsystems wie die sehr frühe Festlegung von Schullaufbahnen oder sogar das dreigliedrige Schulsystem generell auf dem Prüfstand. In diese Richtungen äußern sich in letzter Zeit auch Organisationen des Handwerks wie z.B. der Baden-Württembergische Handwerkstag oder auch die Handwerkskammer Hamburg. Grundsätzlich gilt aber zu bedenken: Selbst wenn die notwendigen Weichenstellungen in Kürze erfolgen sollten, wirken werden diese Instrumente auf den Ausbildungsstellenmärkten erst auf längere Frist.

Kurz- bis mittelfristige Verbesserungen können durch folgende Handlungsfelder erzielt werden:

- stärkere Verankerung der beruflichen Orientierung an den allgemeinbildenden Schulen,
- Etablierung von Qualifikationsbausteinen in der Berufsvorbereitung und damit engere Verzahnung mit der beruflichen Ausbildung,
- Nutzung von Qualifizierungsbausteinen als Instrument der Nachqualifizierung, um auch aus der Arbeitslosigkeit oder der unqualifizierten Erwerbstätigkeit heraus noch Wege zu einem beruflichen Abschluss zu eröffnen,
- Reform der Arbeitsvermittlung hin zu einer stärkeren Personenorientierung,
- Differenzierung von Hilfestellungen während der Ausbildung.

Insgesamt ist auf diesen Feldern mit der Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik einiges in Bewegung geraten, das auch grundsätzlich geeignet erscheint, die Berufsausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu verbessern. Die Instrumente sind hier im Prinzip entwickelt. Gefordert sind hier jetzt vor allem eine Verbreitung, eine Verstetigung und ggf. ein Zuschnitt des Instrumenteneinsatzes auf die migrantenspezifischen Problemlagen.

5.3 Ansatzpunkte auf der Ausbildungsplatzangebotsseite

Es bleibt aber auch noch darauf hinzuweisen, dass ein ausreichendes Ausbildungsplatzangebot notwendige Voraussetzung für eine nachhaltige Steigerung der Ausbildungsbeteiligung ist. Die Hauptsäule ist hier das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen. Außerbetriebliche Ausbildung oder auch die Vermittlung von Qualifikationsbausteinen im Rahmen beruflicher Bildungsmaßnahmen können nur ergänzende Funktion haben. Wenn die grundsätzlichen Ausbildungsvoraussetzungen im Unternehmen erfüllt sind, dann unterliegt die Ausbildungsentscheidung einem Kosten-Nutzen-Kalkül, das von den unmittelbaren Kosten und Nutzen während der Ausbildung, dem betrieblichen Nutzen aus einer anschließenden Beschäftigung sowie den Kosten der alternativen Personalrekrutierung abhängt. Vielleicht sind wirklich stärkere finanzielle Anreize notwendig - ob als positiver Anreiz etwa durch Steuerentlastungen für ausbildende Betriebe oder als - sozusagen negativer Anreiz - die Ausbildungsabgabe. Aber auch die Verbesserung der Ausbildungsvoraussetzungen der Jugendlichen beinhaltet Ausbildungsanreize für die Unternehmen, da sich tendenziell ihre Kosten-Nutzen-Relation verbessert.

5. Sichtweisen von Unternehmen in Bezug auf Auszubildende ausländischer Herkunft

Gerd Knop

- Otto GmbH & Co KG -

Seit drei Jahren gibt es in Hamburg ein Hauptschulprojekt von jetzt 43 Unternehmen mit zur Zeit 92 Hauptschulen. Ziel ist es, Hauptschulabgänger wieder in die betriebliche (ungeförder- te) Ausbildung zu bringen. Wir haben uns nicht um Jugendliche ausländischer Herkunft gekümmert. Sie kamen als Hauptschulabgänger, die einen betrieblichen Ausbildungsplatz suchen, automatisch in das Projekt.

Die nationale Herkunft spielt bei der Bewerberauswahl für eine betriebliche Ausbildung keine Rolle. Mangelnde Deutschkenntnisse aber führen zum Ausschluss!

Warum benötigt ein Industrieunternehmen integrierte Mitarbeiter mit guten Deutschkenntnissen ?

- Verständnis für Betriebsanweisungen
- Teamfähigkeit an einer Vielzahl der Arbeitsprozesse
- hoher Anteil automatisierter Prozesse
- Verständnis für Gefährdungsanalysen
- Zertifizierungsvorschriften

Sprachverhalten: Von 21 Schülern einer 8. Klasse sprechen zu Hause ca. 50 % der Schüler überwiegend nicht deutsch, sondern ihre Muttersprache.

Was können Unternehmen tun?

Bei Otto gibt es seit Sommer dieses Jahres Deutschkurse für ca. 100 Mitarbeiter ausländischer Herkunft. Otto übernimmt Kurskosten, Räume und Verpflegung, die Mitarbeiter stellen ihre Zeit zur Verfügung. Die Kurse liegen entweder direkt vor oder nach der Arbeitszeit.

Neben verbesserten Deutschkenntnissen verdeutlichen wir den Eltern und Großeltern die Bedeutung von Deutschkenntnissen für ihre Kinder und Enkel, wenn diese ihr Leben in Deutschland verbringen sollen.

Schwierigkeiten treten auf, wenn

- die Schulleitung nicht für den Verbleib der Schüler verantwortlich ist und auch keine Rückmeldung darüber erhält.
Verantwortungsdiffusion führt zum Zerfall einer Organisation und zu Leistungsrückgang.
- die betriebliche Ausbildung der einzige Anschluss bleibt, der eigene Anstrengungen des Schülers erfordert.

- Schüler in der Schule keine realistische Leistungsrückmeldung mehr erhalten. Wegfall von Leistungsrückmeldung führt zu allgemeinem Leistungsrückgang.

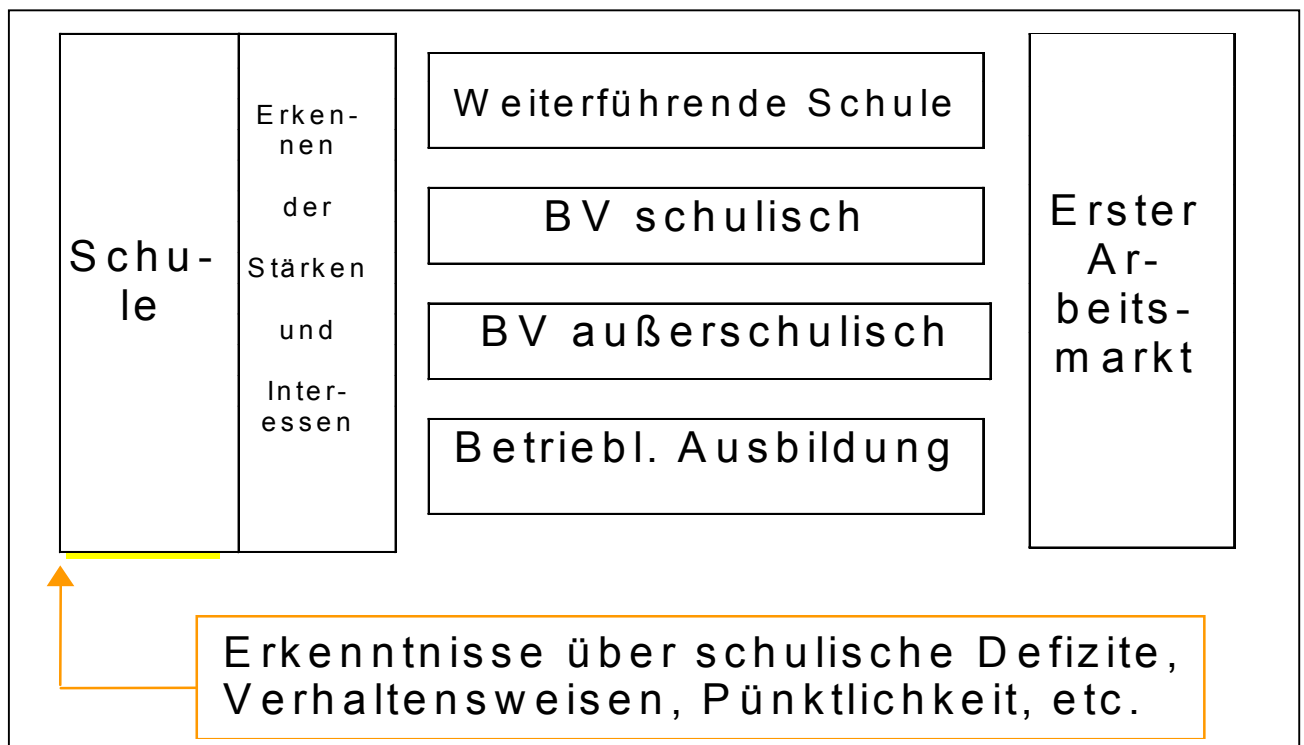
Wenn dann auch noch fehlende Leistung ohne Konsequenzen bleibt, sind Lehrer machtlos und die Schüler schlecht vorbereitet auf den 1. Arbeitsmarkt. Denn dort werden sie vom ersten Tag an ihrer Leistung gemessen und erhalten sofort Rückmeldung. Darauf sind sie aber nicht vorbereitet.

- sich eine Vielzahl geförderter Projekte ohne zentrale Abstimmung und Zielsetzung um Hauptschüler und Schüler ausländischer Herkunft bemüht.
Manchmal stellen wir fest, dass Schüler nicht nur von uns beraten werden, sondern auch von Angehörigen anderer Projekte. Manchmal ist das Ergebnis, dass Schüler in letzter Minute einen betrieblichen Ausbildungsplatz, für den sie nach unserer Auffassung geeignet wären, ablehnen. Aus anderer Quelle haben sie erfahren, dass es auch schulische Berufsvorbereitung gibt, die morgens nicht so früh beginnt und bei der der Nachmittag frei bleibt.
- durch ständiges Herausstellen einer Benachteiligung von Hauptschülern und Schülern ausländischer Herkunft die Akzeptanz dieser Schüler in den Betrieben verringert wird;
O-Ton eines Personalleiters: "Wir haben ohnehin schon so viele leistungsgeminderte ältere Mitarbeiter. Ich kann vor meiner Geschäftsleitung nicht vertreten, schon bei unserem Nachwuchs Benachteiligte hereinzunehmen."
Wir versehen in Hamburg ein Drittel der Schulabgänger eines Jahrgangs mit dem Benachteiligten-Etikett. Das löst eine Negativ-Spirale aus, die durch keine Maßnahmen mehr aufgehoben werden kann.

Erfolgsfaktoren des Hamburger Hauptschulprojektes:

- Intensive Beratung der Schüler damit sie ihre Stärken und Interessen erkennen und den dazu passenden Ausbildungsweg finden.
- Personalleute und Führungskräfte der Wirtschaft stehen regelmäßig vor der Aufgabe, für eine Arbeit aus einer Reihe von Kandidaten den passendsten herauszufinden. Wenn sie dabei zu häufig Fehler machen, bestraft sie der Markt.
- Was kann ich, wozu habe ich Lust? Antworten auf diese Fragen lassen sich nicht unbedingt aus den Schulnoten entnehmen. Schüler berichten uns, dass sie noch nie nach ihrem größten Erfolg gefragt wurden. Wir stellen diese Frage routinemäßig, um auf verborgene Stärken zu stoßen. In den Schulnoten sind sie eher selten zu finden.

- Übergang von der Schule zum 1. Arbeitsmarkt



Dieses Bild zeigt wie es sein sollte: In jedem Fall müsste vor Verlassen der Schule eine Beratung nach Stärken und Interessen vorgeschaltet werden, um für die Schüler den sinnvollsten Weg zu finden. Heute ist die betriebliche Ausbildung der einzige Anschlussweg, der mit Hürden versehen ist (Bewerbungen schreiben, Gespräche führen, mit Absagen fertig werden). Wenn Schüler nichts tun, bleiben sie automatisch im schulischen Bereich oder werden auf die Listen für außerschulische Berufsvorbereitungen gesetzt.

Der Erfolg, langfristiger Zugang zum 1. Arbeitsmarkt, wird heute nicht geprüft. Entsprechend fehlt auch jede Rückmeldung an Schulen für das erreichte Ergebnis. Und entsprechend wissen Schulen und Lehrer auch nicht, was sie leisten.

- Beratung der Schüler durch Menschen aus drei Institutionen und zwei Welten
Institutionen: Schule, Arbeitsamt, Unternehmen,
Welten: Schule/Arbeitsamt – Unternehmen.
Der Ernstfall für die Schüler sind die Beratungen im Unternehmen.
- "Enge Begleitung" der Schüler nach Bedarf auf dem verwirrenden Weg von der Schule bis zum Ausbildungsplatz
Von der reinen Beobachtung des Schülers auf seinem "Anschlussweg" über die Lotsenfunktion bis zur Begleitung zum Briefkasten durch Mitarbeiter der Koordinierungsstelle.
- Eindeutige Ergebnisorientierung
Ohne Ergebnismrückmeldung an die Leistungserbringer gibt es keine Leistung.

In Unternehmen wissen wir, dass die Leistung auf 80 % zurückgeht, wenn die Mitarbeiter 3 Jahre lang keine Ergebnismeldung erhalten. Nach 5 Jahren pendelt sie sich zwischen 60 – 70 % ein. Das heißt nicht, dass die Betroffenen weniger arbeiten. Die Produktivität lässt nach. Ohne Rückmeldung kein Lernen, ohne Lernen keine Produktivität.

- Unterstützung durch 43 Hamburger Betriebe in Form von Beratung und Ausbildungsplätzen.
Deren Nutzen: Motivierte Bewerber für Ausbildungsplätze und später qualifizierte und motivierte Fachkräfte, damit es ab 2010 nicht zum Abbau von Kapazitäten kommen muss!

Ermutung für Schüler, Lehrer und Eltern!
Sie können es brauchen.

- 6. Arbeit in Foren**
Präsentation von Praxisbeispielen und Erarbeitung von Empfehlungen
- 6.1 Forum 1 "Jugendliche mit Migrationshintergrund – deutsches Berufsbildungssystem"**
Moderation: Wolfgang Fehl
- Industrie- und Handelskammer zu Köln -
- 6.1.1 Arbeitsstiftung Hamburg: Gesellschaft für Mobilität im Arbeitsmarkt mbH, Hamburg:**
Koordinierungsstelle Ausbildung - Berufsorientierung und Ausbildungsplätze für Hamburger Hauptschülerinnen und Hauptschüler
Referent: Michael Goedeke

Laufzeit:

01.09.2001-31.08.2007

Ziel:

Steigerung der direkten Übergänge in betriebliche Ausbildung im direkten Anschluss an allgemein bildende Schule.

Zielgruppe:

Alle Hauptschüler im letzten Schuljahr, die eine betriebliche Ausbildung wünschen.

Kooperation:

Arbeitsamt, Netzwerk Hamburg der Initiative für Beschäftigung, z.Zt. 92 Schulen

Andere Beteiligte:

Lehrer, Ausbilder, Berufsberater, Eltern

Arbeitsweise:

Durch Stärken- und Interessenerhebung in der Schule kann eine qualifizierte Berufsberatung erfolgen. Anschließend Reflexion mit Personalverantwortlichen aus Unternehmen und individuelle Unterstützung bei der Ausbildungsplatzsuche, Vorauswahl von Bewerbern.

(Zwischen-)Ergebnisse:

- Deutliche Steigerung der Übergänge;
- Hoher Anteil an Jugendlichen mit Migrationshintergrund;
- Angebot wird gerne angenommen, da Ausbildungsstrukturen und Wege in Ausbildung unklar sind.

Kompetenzabfrage:

Ja. Differenzierte Erhebung in der Schule.

Praktika vor der Ausbildung:

Ja. Unterschiedliche Modelle an einzelnen Schulen.

Einsatz von Bildungsbegleitung/Case-Management?

Ja. Sehr differenziertes Datenbanksystem.

Anregungen/Handlungsbedarf:

Wartezeiten auf Beratungstermine müssen für diese Zielgruppe kurz sein.

**6.1.2 Hauptschule Dissen:
"ZAB" - Zukunft-Ausbildung-Beruf
Referent: Johann Minneker**

Seit 1996 hat die Hauptschule Dissen kontinuierlich an der Entwicklung eines Schulprogramms als einen für alle verbindlichen Gesellschaftsvertrag gearbeitet und folgende Ziele definiert:

- Entwicklung der Persönlichkeit
- Wertorientierung
- Ökonomisch-technische Grundausbildung
- Vermittlung von Kenntnissen, Kulturtechniken und Kompetenzen

Ein so ausgerichtetes Lernen fördert die Lern- und Leistungsbereitschaft und entspricht nach unserer Ansicht am ehesten dem wachsenden Anspruch, beruhend auf der Grundlage einer stabilen Persönlichkeit, Verantwortung für die eigene Zukunftsplanung zu übernehmen. Besonders aber hilft diese Leitidee, das Bewusstsein für die Bedeutung zentraler zukunftsorientierter gesellschaftlicher Schlüsselprobleme zu schärfen und an Lösungen engagiert mitzuwirken.

In der Auseinandersetzung mit Themenfeldern, die sich auf die Rahmenbedingungen des Lebens beziehen, die sich mit Lebensstilen und Wertvorstellungen beschäftigen, lassen sich soziale Verhaltensweisen und wertorientiertes Handeln einüben, Kenntnisse, Kompetenzen vermitteln sowie eine ökonomisch-technische Grundbildung anstreben.

Wo anders, wenn nicht im Lebensraum Schule, kann das Zusammenleben unterschiedlicher Gruppen, vielfältiger Kulturen und Glaubensgemeinschaften geübt werden. (Begegnungstag der Kulturen "Europa wächst zusammen – wir auch" am 03. Mai 2002).

Toleranz gegenüber Andersdenkenden und der Respekt vor der Würde des Mitmenschen bestimmen die Umgangsformen und bilden die Grundlage des Schulvertrages zwischen Schüler/Schülerinnen und der Schule.

Die Auflistung der Ziele macht deutlich, dass das System Schule regional, national und global eingebunden ist und neue didaktische Konzepte zur Behandlung gesellschaftlicher Veränderungen und Konsequenzen aufzugreifen und zu entwickeln hat.

Natürlich lassen die allgemeinen ökonomischen Entwicklungen, auch unter dem Aspekt der vor Ort erlebten Strukturprobleme des Standortes, Maßnahmen zur Berufsvorbereitung und zur Zukunftsfähigkeit in den Mittelpunkt unserer Arbeit rücken. Mit diesem programmatischen Teil wollen wir unseren Beitrag dazu leisten, dass unsere Schüler/-innen ohne Brüche in das Berufsleben wechseln können.

Schritte zur beruflichen Integration:

Zielgruppe:

- Alle Abgangsschüler/Innen der Schule
- Ausländer, Aussiedler, Kinder alleinerziehender Eltern, sozial Benachteiligte
- (Migrationsanteil: 16% Ausländer, 15 % Aussiedler)

Kooperationspartner:

- Arbeitsamt Osnabrück, RAN-Landkreis Osnabrück,
- Betriebe der Region, RUZ Lernstandort Noller Schlucht

Konzeptentwicklung:

- Umfangreicher Berufswahltest für alle Schüler/Innen in Kl. 9
- Einzelberatung durch den Berufsberater und den Sozialpädagogen innerhalb der Schule; z. B. nach dem Berufswahltest, auch ständige Beratung (Erinnerungsimpulse)
- Berufswahltag Ende Klasse 9 für Schüler/Innen, die in die 10. Klasse wechseln (extern 2,5 Tage)
- Klärung des Begriffs "Amazonenprüfung" – Mädchen probieren sich in Jungenberufen aus.
- Freiwillige Teilnahme am Arbeitskreis "ZAB" in Klasse 10 am Nachmittag. Der Entscheidung zur Teilnahme folgt die vertragliche Verpflichtung.
- Hilfen bei Bewerbungen bis zum Ausbildungsvertrag.
- Keine Unterschiede bei Umgang mit Migranten und Nichtmigranten. Unsere Migranten erhalten muttersprachlichen Unterricht in Türkisch, Spanisch, Italienisch und Portugiesisch.
- Wir pflegen eine besonders enge Kooperation mit der türkischen Bevölkerungsgruppe an unserem Standort:
 - Türkische Schüler/innen und Eltern beteiligen sich mit eigenen Beiträgen am Schulleben.
 - Planung einer Studienreise in die Türkei für die türkischen Schüler/innen.
- Wichtiger Partner: die Eltern (Förderverein und "Eltern helfen Eltern")
- Mit Schüler/Innen der Klasse 10: konkrete Arbeitsaufträge verhandeln und realistische Arbeitszeiten einüben (praxisnahes Arbeiten).

(Zwischen-)Ergebnisse:

- Bessere Erreichbarkeit der Jugendlichen / niederschwelliges Angebot.
- Durch die Kooperation der Institutionen ist eine bessere Vermittlung in Ausbildung sowie eine schnelle Rückmeldung über Erfolg oder Misserfolg einzelner Maßnahmen möglich.
- Klasse 10: ca. 50 % der Schüler/Innen wurden direkt in eine betriebliche Ausbildung vermittelt; die anderen Teilnehmer/innen konnten eine zielgerichtete schulische Perspektive entwickeln.
- Geringe Ausbildungsabbrüche; schnelle Weitervermittlung
- Vernetzung unerlässlich!

Kompetenzabfrage:

Ja.

Berufswahltag Ende Klasse 9

- Fähigkeitsanalyse während der Berufswahltag
- Vermittlung in zusätzliche freiwillige Praktika

Praktika vor der Ausbildung:

Ja.

- Zwei Schulpraktika während der 9. Klasse
- Sozialpraktikum Klasse 10
- "Schnupperpraktika" in der unterrichtsfreien Zeit

Einsatz von Bildungsbegleitung/ Case-Management?

Nein.

Hemmnisse/ Schwierigkeiten:

Migranten. Keine besonderen Schwierigkeiten bei der Vermittlung in Ausbildung.

Anregungen/ Handlungsbedarf:

Empfehlung: mehr niederschwellige Angebote, die früher ansetzen.

6.1.3 Türkischer Bund in Berlin-Brandenburg e.V. (TBB): Initiativen zur Berufs- und Beschäftigungsmotivierung (IBB) Referent: Uwe Orlowski

Die Arbeits- und Ausbildungsplatz suchenden Migrantinnen und Migranten bilden weiterhin die größte Gruppe unter den Arbeitslosen Berlins. Neben den üblichen Benachteiligtenmerkmalen sind diese Betroffenen zusätzlich noch durch erhebliche Demotivierung und Desorientierung gekennzeichnet.

Speziell für Jugendliche und junge Erwachsene dieser Bevölkerungsgruppe haben die Motivierungsprojekte außerordentlich an Bedeutung gewonnen, die aus den Reihen der eigenen Community stammen und deren gewachsene Infrastruktur zur Heranführung an Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen nutzen können.

Die Initiativen zur Berufs- und Beschäftigungsmotivierung (IBB) wurden 1999 im Rahmen des "Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit" der Bundesregierung vom Türkischen Bund gegründet. Diese Projekte haben sich durch die Beratung, Betreuung und Motivierung Ausbildungsplatz suchender Jugendlicher zu einer stark nachgefragten Einrichtung innerhalb der Bevölkerungsgruppe der Migrantinnen und Migranten entwickelt.

Dafür sprechen auch die Neugründungen vergleichbarer Initiativen in anderen bundesdeutschen Städten, die sich an der Konzeption der Berliner IBB orientieren.

Erste Ergebnisse wissenschaftlicher Begleitforschungen über das Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit (JUMP) durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) und der Forschungsgruppe SALSS bestätigen, dass sich die Zahl der Menschen nicht deutscher Herkunft in diesem Programm zwar erhöht hat, die Bevölkerungsgruppe der Migrantinnen und Migranten jedoch insgesamt unterrepräsentiert war und weiterhin ist.

Als Folge dieser Entwicklung ist die Arbeit der Berufsförderungsprojekte des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg e. V. sowie seiner Initiativen zur Berufs- und Beschäftigungsmotivierung ein wichtiger Beitrag zur Integration von Menschen nicht deutscher Herkunft in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt Berlins geworden.

Motivationsarbeit

Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass zahlreiche Jugendliche und junge Erwachsene nicht deutscher Herkunft auf Grund ihrer Sozialisation von starken Motivationsdefiziten hinsichtlich der eigenverantwortlichen Gestaltung ihrer zukünftigen Berufstätigkeit gekennzeichnet sind.

Vielen dieser benachteiligten Jugendlichen fehlt es wegen mangelhafter Schulabschlüsse an der erforderlichen Ausbildungsreife.

Elementare Bestandteile der Projektarbeit der IBB sind daher das Aufsuchen und Kennenlernen sowie der kontinuierliche Kontaktaufbau zur Zielgruppe in Jugendfreizeitheimen, Sportvereinen, Moscheen oder anderen Einrichtungen.

Diese benachteiligten Jugendlichen befinden sich zum Teil seit längerem auf Ausbildungs-, Schul- oder Arbeitsplatzsuche oder haben – im schlimmsten Fall - ihre Suche nach anfänglichen Misserfolgen praktisch eingestellt und sich mit ihrer Erfolglosigkeit abgefunden.

Es ist daher besonders notwendig, diese Jugendlichen durch konstantes Eingehen auf ihre persönliche Situation sowie auf ihre individuellen Bildungsvoraussetzungen an die IBB zu binden und so ein vertrauensvolles Verhältnis zu entwickeln.

Die Motivationsarbeit steht also im Vordergrund der Arbeit der interkulturell kompetenten und in der Regel mehrsprachigen Projektmitarbeiterinnen und –mitarbeiter.

Die Jugendlichen und jungen Erwachsenen werden motiviert, ihre aktuelle, häufig äußerst defizitäre berufliche Situation zu verändern und sich mit Hilfe des Arbeitsamtes sowie anderer Berufsförderungseinrichtungen eine solide Grundlage für ihren beruflichen Werdegang zu schaffen.

Die nachfolgend aufgeführten fünf Module dienen der Umsetzung der IBB-Projektarbeit:

Modul I: Hinführung zu den Arbeitsämtern

Die Jugendlichen werden den Arbeitsämtern "zugeführt". Viele der Jugendlichen werden zur Berufsberatung oder zur Arbeitsvermittlung der Arbeitsämter begleitet und während dieser Besuche durch die Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter betreut. Auf diese Weise werden Schwellenängste abgebaut.

Des Weiteren werden die Jugendlichen vor Ort und im Projektladen via Internet mit den Informationsmöglichkeiten der Berufsinformationszentren (BIZ), dem ASIS und SIS und mit Angeboten betrieblicher und überbetrieblicher Unternehmen und Ausbildungseinrichtungen vertraut gemacht.

Modul II: Hilfe zur Eigendarstellung

Wenngleich der Kontaktaufbau zu den Jugendlichen sich nicht immer mit allen Betroffenen gleichermaßen intensiv entwickeln und aufrecht erhalten lässt, erhalten die IBB-Sozialberaterinnen und –Sozialberater im Laufe ihrer Beratungs- und Betreuungsarbeit ein relativ vollständiges Bild über Art und Umfang der Voraussetzungen und Probleme des jeweiligen Ratsuchenden.

Die persönlichen Daten der Jugendlichen sowie Angaben zu ihrem bisherigen schulischen und beruflichen Werdegang werden erfasst und an die zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Arbeitsämter weitergeleitet.

Die Informationsvorteile der IBB-Sozialberaterinnen und -Sozialberater werden bei Begleitungen zu Berufsberatern und Arbeitsvermittlern sinnvoll eingebracht. Dadurch wird eine den Voraussetzungen der Jugendlichen angemessene Vermittlung der Ausbildungsplatzanwärter erheblich verbessert.

Sofern die Jugendlichen zu einer ausführlichen Eigendarstellung aus sprachlichen oder anderen Gründen nicht ausreichend in der Lage sind, werden sie mit Hilfe entsprechender Zu- und Fürsprache sowie, falls erforderlich, durch Übersetzungen, unterstützt.

Als Ergebnis ist in aller Regel ein verändertes Sozialverhalten der betroffenen Jugendlichen zu verzeichnen, welches eine erleichterte Integration in Schulen, Berufsfachschulen, betrieblichen bzw. überbetrieblichen Ausbildungsstätten und nicht zuletzt in den Arbeitsmarkt ermöglicht.

Modul III: Bewerbungsunterstützung

Durch Bewerbungstrainings- und PC-Einführungskurse sowie durch das so genannte Schreibbüro werden die Jugendlichen auf die Erfordernisse betrieblicher und überbetrieblicher Ausbildungen vorbereitet. Bewerbungsschreiben werden gemeinsam erarbeitet oder bei Bedarf neu erstellt.

Darüber hinaus erfordert die Teilnahme an dem Bewerbungstrainingskurs oder Schreibbüro eine aktive Auseinandersetzung mit der eigenen Biographie. Der Teilnehmer lernt dadurch seine persönlichen Stärken und Schwächen realistisch einzuschätzen.

Im Schreibbüro können die in den erwähnten Kursen erarbeiteten Kenntnisse und Fertigkeiten unter Aufsicht und Anleitung geübt und vertieft werden.

Da das Schreibbüro auch ohne Anmeldung aufgesucht werden kann, steht es vor allem denjenigen Jugendlichen zur Verfügung, die sich auf Grund ihres bisherigen, in vielen Fällen diskontinuierlichen Lebens-, Schul- und Berufsweges nur schwerlich in die unvermeidliche Disziplin eines Kursangebotes integrieren lassen wollen oder können.

Außerdem werden hier Bewerbungsunterlagen für Bewerberinnen und Bewerber angefertigt, die über keinerlei oder extrem mangelhafte Deutschkenntnisse verfügen (z. B. für junge Heiratsmigrantinnen und -migranten). Erfahrungsgemäß verlangen immer mehr Unternehmen, aber auch Bildungsträger selbst für geringqualifizierte Hilfstätigkeiten bzw. niedrigschwellige Bildungsangebote vollständige und ansehnliche Bewerbungsunterlagen.

Des Weiteren werden in gesonderten Kursen Vorstellungsgespräche vorbereitet sowie Einstellungstests in kleinen Gruppen oder individuell trainiert.

Besonders im Falle erfolgloser Bewerbungen wird die Zielgruppe der benachteiligten Jugendlichen kontinuierlich motiviert, ihre Bewerbungsbemühungen verstärkt fortzusetzen.

Modul IV: Elternarbeit

Nicht selten hat sich die Einbeziehung der Eltern und des familiären Umfelds in den Beratungs- und Betreuungsprozess als besonders nützlich für die Motivierung der Jugendlichen erwiesen.

In Krisensituationen der Jugendlichen, besonders im Fall eines beabsichtigten Abbruchs einer Maßnahme oder Ausbildung, kann die vertrauliche Einbindung der Eltern eine vorzeitige Aufgabe verhindern.

Außerdem können in ausführlichen Gesprächen mit den interkulturell kompetenten IBB-Mitarbeiterinnen und –Mitarbeitern kulturell bedingte Besonderheiten berücksichtigt und Verständnisfragen geklärt werden.

Auf Grund des gewachsenen Bekanntheitsgrades der TBB-Berufsförderungsprojekte, insbesondere jedoch der Jugendintegrationsinitiativen IBB, suchen immer häufiger Mütter und Väter allein oder gemeinsam mit ihren Kindern die Projekteinrichtungen des TBB auf.

Modul V: Öffentlichkeitsarbeit

Die IBB sind in den vergangenen vier Jahren innerhalb der türkischen bzw. türkischstämmigen Gemeinschaft sowie in anderen Migrantenorganisationen auf große Resonanz gestoßen und haben sich dabei ein positives Ansehen erworben.

Die regelmäßige Öffentlichkeitsarbeit in den türkisch- und deutschsprachigen Medien Berlins, insbesondere in den lokalen türkischen Fernseh- und Radiostationen sowie in den Zeitungen, hat dabei eine wichtige Rolle eingenommen.

Die Organisation und Durchführung eigener Fachtagungen sowie die Teilnahme der IBB-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter an Seminaren, Foren und Projektpräsentationen haben diese Initiative des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg e. V. zu einer anerkannten und viel beachteten Einrichtung in der Fachöffentlichkeit gemacht.

Statistische Angaben

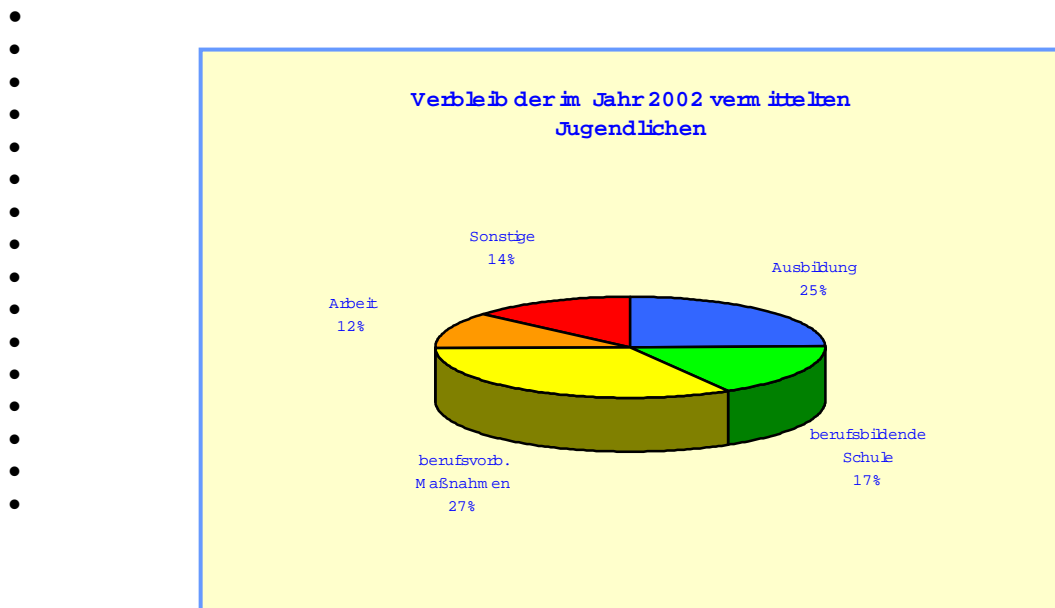
Seit Beginn des Projektes im Frühjahr 1999 haben die IBB-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter etwa 2.500 Ratsuchende beraten, motiviert und begleitet.

Im abgeschlossenen Berichtsjahr (2002) wurden 465 Jugendliche in den IBB registriert:

Schulabschlüsse der Neuaufnahmen 2002		
Abschluss	nominal	%
ohne Schulabschluss	133	28
Hauptschulabschluss	70	15
erweiterter Hauptschulabschluss	124	27
Realschulabschluss	124	27
Sonstige	14	3
Insgesamt	465	100

70% der von den IBB-Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern betreuten Jugendlichen verfügen höchstens über einen erweiterten Hauptschulabschluss.

Im gleichen Jahr konnten in Zusammenarbeit mit den Berufsberatungen und verschiedenen Bildungsträgern 325 Jugendliche erfolgreich vermittelt werden:



Die Erfolge der Initiativen zur Berufs- und Beschäftigungsmotivierung widerlegen die häufiger geäußerte Vermutung, dass es vielen jungen Menschen mit Migrationshintergrund oder ihren Eltern schlicht am Interesse an einer qualifizierten Ausbildung mangle.

Viele der Jugendlichen ergreifen trotz anfänglicher Skepsis und schlechten Erfahrungen gerne die angebotene Chance und entfalten Schritt für Schritt eine mitunter erstaunliche Eigenmotivation. Sie erleben sich dann nicht mehr als "Problemfall", sondern erfahren, dass sie allen Hürden zum Trotz selbst einen wichtigen Beitrag zu ihrem Erfolg leisten können.

**6.1.4 Hessisches Kultusministerium, Hessisches Landesinstitut für Pädagogik:
Entwicklungspartnerschaft LaborA; Zugang zum Arbeitsmarkt durch Assessment-Center und Produktives Lernen, Wiesbaden
Referent: Gerold Hofmann**

Laufzeit:

1.1.2002 bis 30.06.2005

Ziel:

In der Schule für den 1. Arbeitsmarkt qualifizieren; Jugendlichen berufliche Orientierung anbieten, ihre Stärken und Interessen erkennen - mit Blick auf die regionalen Bedingungen.

Zielgruppe:

Ca. 1.200 Schüler an 25 allgemein bildenden und Berufsbildenden Schulen

Kooperation:

Bertelsmann, Ev. FH Darmstadt, Landesarbeitsamt Hessen, Jugendberufshilfe, IMBSE Moers/Niederrhein und Mecklenburg-Vorpommern, Entwicklungspartnerschaften aus transnationaler Ebene, Hessisches Landesinstitut für Pädagogik, Hessisches Kultusministerium

Arbeitsweise:

Tätig ab 8. Klasse; bei den Stärken beginnend; Netzwerke aufbauen; Bildungsnetzwerke fördern; neue Verfahren zur Diagnostizierung von Begabungen und Fähigkeiten erproben; Gefährdungsanalysen; individuelle Fördermodule (Sprachförderung, Erziehung zur Toleranz, Erziehung zur Selbstständigkeit....)

Individuelle und selbstgesteuerte Lernprozesse (Empowerment); schulformübergreifende Kooperationen fördern.

Instrumente:

- Potenzialanalyse
- 3-tägiges berufsorientiertes Assessment in 12 Berufsfeldern – nicht von den Klassenlehrern durchgeführt, sondern von speziell geschulten Assessoren;
- Produktives Lernen (2 – 3 Praxistage und integrierter Unterricht);
- Berufsintegrationsplan ab 8. Klasse bis zur Ausbildung/Beschäftigung; Förderplan;
- Kooperationsmodelle verschiedener Schulformen;
- Berufsausbildung/Berufsschule/Fördermaßnahmen

(Zwischen-)Ergebnisse:

Keine Angaben

Kompetenzabfrage:

Ja. Potenzialanalyse, AC, Berufsintegrationsplan.

Praktika vor der Ausbildung:

Feste Praxistage, Kooperation mit Praxisbetrieben

Einsatz von Bildungsbegleitung/Case-Management

Keine Angaben

Hemmnisse/Schwierigkeiten:

Keine Angaben

Anregungen/Handlungsbedarf:

- Transfer - Schulgesetze und Lehrpläne müssen geändert werden, Praxis-/Berufsfindungsklassen auch schulübergreifend in der Region;
- Einrichtung regionaler Kompetenzzentren;
- Curriculaentwicklung; Qualifikation der Lehrkräfte und Anleiter

Diskussion:

- Auch in Hamburg gibt es diese Ansätze; umgesetzt in neuer Förderstruktur.
- Berufsintegrationsplan hat Lotsenfunktion; Vernetzung in der Region auch über die Jugendberufshilfeagenturen
- Berufsschulkollegen sorgen für Transparenz und Qualität in der Berufsorientierung und -vorbereitung;
- Netzwerkarbeit.

Weitere Informationen:

www.labora-online.de

**6.1.5 Arbeitsämter Bergisch Gladbach, Brühl und Köln, Handwerkskammer zu Köln und Industrie- und Handelskammer zu Köln:
Berufliche Erstqualifizierung von Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund in Köln und Umgebung - BQN II
Referent: Josef Werner**

Laufzeit:

1. März 2003 bis 28. Februar 2006; Vorläufer "BQN - Beratungsstelle zur Qualifizierung ausländischer Nachwuchskräfte" - von 1989 bis 1995

Ziele:

Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund; Erhöhung der Zahl der Ausbildungsplätze in Firmen mit Inhabern ausländischer und deutscher Herkunft.

Zielgruppe:

Jugendliche mit Migrationshintergrund und deren Eltern, Multiplikatoren, Ausbilderinnen und Ausbilder, Meisterinnen und Meister, Personalverantwortliche

Kooperation:

mit Arbeitsämtern, Betrieben, Generalkonsulaten, Gewerkschaften, Handwerkskammer, Innungen, Kreishandwerkerschaften, Migrantenorganisationen, Schulämtern, allgemein- und berufsbildenden Schulen in den Städten Köln und Leverkusen, sowie in den Landkreisen Rhein-Erft und Oberberg

Arbeitsweise:

Gewinnung junger Migranten für die berufliche Ausbildung – durch

- Gründung des "BQN-Treff", einer Arbeitsgruppe ehemaliger Auszubildender: Sie sind Vorbild, berichten - auch in ihrer jeweiligen Muttersprache – vorwiegend in Eltern- und Schülerveranstaltungen über ihre Erfahrungen in der Berufsausbildung, kooperieren mit den Ausbildungsberatern der Kammern und den Berufsberatern der Arbeitsämter.
- Elternarbeit: Ausländische Eltern werden gezielt angesprochen, um ihre Kinder bei der Berufswahl und während der Berufsausbildung zu begleiten. Zusammen mit dem Arbeitgeberverband, den Ausbildungsberatern der Kammern und den Berufsberatern der Arbeitsämter werden Veranstaltungen für Eltern vorbereitet und durchgeführt – in und mit Schulen und Migrantenvereinen.
- Multiplikatoren werden durch Schulungen auf ihre Aufgabe vorbereitet: Multiplikatoren bei Informationsveranstaltungen können deutsche und ausländische Lehrer, Vertrauensleute, Betriebsräte, Erziehungs- und Sozialattachés, Vorsitzende der Migrantenselbstorganisationen, Unternehmer, Vertreter ausländischer Unternehmerverbände, Sozialberater, Vertreter religiöser Organisationen, Ex-Azubis etc. sein.

In den griechischen, italienischen und türkischen *Generalkonsulaten* wird die von der Koordinierungsstelle PRO QUALIFIZIERUNG und dem Arbeitsamt Köln initiierte zweisprachige Beratung von Eltern und Jugendlichen fortgesetzt.

Gewinnung von Betrieben für die Ausbildung junger Migranten - durch

- Ausbildung der Ausbilder: Weiterentwicklung und Aktualisierung des Moduls: "Ausländische Jugendliche als Auszubildende" als integrativer Teil der Ausbilder-Ausbildung.
- Informationen über "Ausbildungsbegleitende Hilfen" (abH) und Ausbildungsverbünde.
- Enge Zusammenarbeit mit den Kammern und Innungen und erfahrenen Betrieben mit Vorbildfunktion.

Gewinnung ausländischer Betriebe für die Ausbildung - durch

Informationen über Ausbildung, Ausbildereignung, Ausbilderkurse, insbesondere auch in Zusammenarbeit mit deutsch/ausländischen Unternehmensverbänden.

- Einbeziehung von Unternehmern mit Migrationshintergrund, die erfolgreich ausbilden, als Vorbilder.
- Enge Verzahnung mit dem Angebot der Ausbildungsberater der Kammern
- Aufbau eines Arbeitskreises von Firmeninhabern ausländischer Herkunft, die ausbilden.

Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit

- Öffentlichkeitsarbeit mit deutschen und ausländischen Fernsehanstalten (z.B. Magazin ADIM ADIM, Medienpartnerschaft mit WDR Funkhaus Europa), Radiostationen und Zeitungen - u.a. auch im Zusammenhang mit einer Medientagung im Bundespresseamt - gemeinsam mit KAUSA (Koordinierungsstelle Ausbildung in ausländischen Unternehmen) und der Koordinierungsstelle Pro Qualifizierung
- Netzwerkarbeit im Rahmen der "Kölner Aktion" unter Federführung des Arbeitsamtes Köln, Mitwirkung an der lokalen Netzstruktur in Leverkusen/Opladen unter Mitwirkung der RAA Leverkusen und Aufbau neuer Integrationsnetzwerke im Rhein-Erft Kreis und im Oberbergischen Kreis gemeinsam mit den Zweigstellen der IHK Köln und den örtlichen Kreishandwerkerschaften, Wohlfahrts- und Bildungsträgern.

(Zwischen-)Ergebnisse:

Durch die "BQN I" konnte der Anteil ausländischer Auszubildender in den Jahren 1989 bis 1995 von anfänglich 4% auf über 18% gesteigert werden: Seit Mitte der 90er Jahre ist der Anteil gesunken und liegt jetzt bei ca. 11%.

Praktika vor der Ausbildung:

BQN II ist natürlich auch bei der Einstellung von Betriebspraktikanten behilflich – in enger Zusammenarbeit mit den Ausbildungsberatern der Kammern.

Einsatz von Bildungsbegleitung/Case-Management?

Nein – eine Orientierungsberatung findet in Zusammenarbeit mit der EURES-Beraterin des Arbeitsamtes Köln regelmäßig in den griechischen, italienischen und türkischen Generalkonsulaten statt.

Hemmnisse/Schwierigkeiten:

Keine Angaben

Anregungen/Handlungsbedarf:

Finanzierung der BQN II erfolgt durch die o.g. drei Arbeitsämter, durch HWK und IHK Köln. Ein breiterer Finanzierungsansatz - z.B. auch durch die Kammern der Freien Berufe - wäre wünschenswert.

6.1.6 Jugendbildung Hamburg

Modellprojekt INA – Innovative Ausbildungsvorbereitung für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf in Stadtteilen mit überdurchschnittlichem Migrantenanteil

Referentin: Franziska Ruckpaul

Laufzeit:

Von 2002 - 2006

Ziel:

Sicherstellen des Übergangs von Schule in das duale Ausbildungssystem oder andere sinnvolle Perspektiven.

Zielgruppe:

Jugendliche mit besonderem Förderbedarf und/oder Migrationshintergrund.

Kooperation:

Trägerverbund (Passage/ehem. GATE, AWO, BI, JBH), sieben Partnerschulen, Netzwerke im Stadtteil, Equal, Arbeitsstiftung, Berufsberatung, Schule für Wirtschaft, Ausbildungsagenturen.

Arbeitsweise:

- **Berufsorientierung (BO)** an der Sek. I ab Klasse 7 durch außerschulische BildungsexpertInnen, Erarbeitung neuer BO-Konzepte mit und für die Partnerschulen, Berufsorientierungskurse auch am Nachmittag beim Bildungsträger für SchülerInnen aus den Partnerschulen aber auch für Jugendliche aus dem Stadtteil, Hilfen beim Übergang Schule/ Beruf (Hilfen bei der Ausbildungsplatzsuche);
- **Ausbildungsvorbereitung (AV)** (flexibler Ein- und Ausstieg/ max. 6 Monate)

INA Modellprojekt bietet sowohl in der BO als auch in der AV abgestimmte Qualifizierungsbausteine an: z.B. Deutsch als Zweitsprache, IT-Qualifikation, Förderunterricht, Bewerbungstraining u.a.; Einsatz des Berufswahlpasses; Sprachfördergutschein (184 Stunden) für TN der AV, nach erfolgreichem Übergang in betriebliche Ausbildung;
- **CasemanagerInnen** begleiten und beraten die Jugendlichen ab Klasse 7 bis in die Ausbildung hinein und unterstützen die Umsetzung des Berufswegeplans (CM sind AnsprechpartnerInnen für LehrerInnen, Eltern, SchülerInnen und Ausbildungsbetriebe)

Ausbildungsvorbereitung (AV-Süd)	= 71,42 % MigrantInnen,
(AV-Ost)	= 96,66 % MigrantInnen;
Übergang aus AV:	
in betriebliche Ausbildung Ost und Süd	= 23,6 %
in außerbetriebliche Ausbildung	= 15,2 %
weiterführende Schule/schulische Ausbildung	= 23,6 %
in Arbeit	= 11,1 %
Übergänge wegen ungeklärtem Status fraglich	= 8,3 %

Berufsorientierung Schulen /BO-Ost und Süd = INA BO TrainerInnen haben mit 1292 SchülerInnen – davon 61 % MigrantInnen gearbeitet,

AbgangsschülerInnen mit INA gearbeitet Ost und Süd = 381 SchülerInnen davon 86% mit Anschlussperspektive – davon 5 % durch INA nicht erreicht, 7% in INA AV übergegangen.

Kompetenzabfrage:

Ja. Kompetenzen werden in der Berufsorientierung (Schulen) und Ausbildungsvorbereitung (Bildungsträger) durch: Fragebogen, Tests, praktische Aufgaben, Spiele, Übungen beobachtet und ausgewertet.

Praktika vor der Ausbildung:

Ja. Ohne Praktika keine Zugänge in Ausbildung.

Einsatz von Bildungsbegleitung/ Casemanagement?

Ja. CasemanagerInnen begleiten und steuern (ab Klasse 7) die Berufswegeplanung über die Ausbildungsvorbereitung bis in die Ausbildung hinein.

Hemmnisse/Schwierigkeiten:

Keine Arbeitsgenehmigungen für Jugendliche mit ungesichertem Aufenthaltsstatus und somit kein Einstieg in die Ausbildung möglich (trotz Zusage für Ausbildungsplatz nach der AV).

Anregungen/Handlungsbedarf:

Ganztägige Kinderbetreuung für junge Mütter mit Migrationshintergrund müssen sichergestellt werden.

6.1.7 MOZAIK Consulting, Interkulturelles Bildungs- und Beratungszentrum, Bielefeld
Projekt: owl Interkulturell (im Rahmen von XENOS)
Referent: Cemalettin Özer

Laufzeit:

01.01.2003 bis 31.12.2004

Ziel:

- Abbau von Vorurteilen bei der Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, durch Darstellen von Positiv-Beispielen.
- Sensibilisierung der Öffentlichkeit in Ostwestfalen-Lippe und darüber hinaus für interkulturelle Themata; Fremdenfeindlichkeit auf beiden Seiten abbauen;
- Verbesserung der Ausbildungsmarktsituation; Interkulturelles Wissen für Multiplikator/innen

Zielgruppe:

- Alle Schülerinnen und Schüler der Sek. I und Sek. II
- Arbeitslose Jugendliche mit Migrationshintergrund
- Junge Frauen und Mädchen mit Migrationshintergrund
- Migrantenorganisationen
- Alle Multiplikatoren
- Unternehmer; Ausbilder

Kooperation:

u.a. IHK, HWK Bielefeld, Arbeitsämter in OWL, Initiative für Beschäftigung OWL e.V. und die Bezirksregierung Detmold. Gefördert vom BMWA und aus ESF-Mitteln.

Arbeitsweise:

Projekthalt sind 16 Ausgaben eines interkulturellen Magazins für Ausbildung, Qualifizierung und Integration. Bisher sind drei Ausgaben erschienen.

Durch Vorbilder sollen Jugendliche motiviert werden, eine Ausbildung zu machen und "Einheimische Betriebe" motiviert werden, Jugendliche mit Migrationshintergrund einzustellen. Regionale Vernetzung und mehrsprachige Elterninformation sind weitere wichtige Bestandteile. Außerdem gibt es einen Newsletter unter www.owl-interkulturell.de.

(Zwischen-)Ergebnisse:

- Das Heft ist in der Auflage von 5.000 Exemplaren regional und bundesweit verteilt worden.
- Es ein Projektbeirat aus regional wichtigen Ausbildungsmarktpartnern gebildet worden.
- Das Projekt wurde bei wichtigen Instituten verlinkt und mehrere Berichte zum Projekt sind erschienen.
- Erste Anzeigen von Unternehmen sind im Heft erschienen und nach 2 Ausgaben sind 110 Hefte abonniert.

Kompetenzabfrage:

Nein.

Praktika vor der Ausbildung:

Wir bieten als Mozaik Consulting selbst Praktika an. Wir führen Maßnahmen für Arbeitslose durch, in denen 1-3monatige Praktika vorgesehen sind.

Einsatz von Bildungsbegleitung/Case-Management?

Nein.

6.1.8 Arbeit und Bildung e.V., Berlin

Projekt: KUMULUS - Bildungsberatung und Ausbildungsstellenvermittlung für Jugendliche ausländischer Herkunft

Referentin: Dilek Intepe

Laufzeit:

Seit 1993, jährliche Verlängerung

Ziel:

Bildungsberatung und Ausbildungsstellenvermittlung für Jugendliche ausländischer Herkunft mit dem Ziel der Erhöhung ihres Anteils an Ausbildung.

Zielgruppe:

Jugendliche mit Migrationshintergrund und ihre Eltern, unabhängig von der Staatsangehörigkeit, mit unterschiedlicher kultureller Herkunft: türkisch, arabisch, polnisch, russisch u.a.

Kooperation:

Mit Oberschulen, Berufsberatungen der Arbeitsämter, Betrieben und Kammern, Bildungsträgern.

Arbeitsweise:

- Beratung und Betreuung der Klienten nach dem Ganzheitlichkeitsansatz, d.h. der Ratsuchende steht im Mittelpunkt, nicht das Problem;
- Kooperation mit Oberschulen, Berufsberatungen, Mobilberatung für 9. und 10. Klassen;
- Aktive Elternarbeit: regelmäßige Info-Abende in Schulen (muttersprachlich);
- Einbeziehung von ehemaligen Azubis ausländischer Herkunft in Öffentlichkeitsarbeit;
- Regelmäßige Präsenz in den Medien und relevanten Gremien;
- Betriebsberatung;
- Sozialpädagogische Betreuung während der Ausbildung.

(Zwischen-)Ergebnisse:

- Erheblicher Informationsbedarf über Schule/Ausbildung bei allen Migrantengruppen; Netzwerkarbeit;
- KUMULUS-Berater erfahren breite Akzeptanz aufgrund interkultureller Kompetenz;
- Kooperation / Vernetzung mit Partnern der Berufsbildung erhöht Effektivität;
- Kurzfristig angelegte Maßnahmen decken nicht den Bedarf an beruflicher Integration;
- Soziale Lage und Wirtschaftsstandort haben erheblichen Einfluss auf Bildungserfolg;
- Gesellschaftliche Integration von Migranten ist kein Automatismus, sondern bedarf systematischer Förderung, vor allem in der beruflichen Bildung

Kompetenzabfrage:

Ja. Gründliche Eingangsanamnese bezogen auf die berufliche Orientierung.

Praktika vor der Ausbildung:

Nein.

Einsatz von Bildungsbegleitung / Case-Management?

Ja. Supervision in Form von Team- und Fallsupervision

Stand / Ausblick / Handlungsbedarf:

- Jugendliche mit Migrationshintergrund befinden sich in einem Umfeld, das von Arbeitslosigkeit und Perspektivlosigkeit geprägt ist. Sie haben wenig Vorbilder für berufliches Handeln;
- Durch Erhalt der Staatsangehörigkeit erfahren sie nicht per se Chancengleichheit;
- Interkulturelle Kompetenz spielt große Rolle;
- Good Practice bedürfen langfristiger Perspektiven;
- Es muss mehr Berufspraxis in die Schulen gebracht werden;
- Andere Einrichtungen der Jugendhilfe sollen einbezogen werden;
- Früher Sprachkenntniserwerb ist erforderlich;
- LehrerInnen sollten verpflichtet werden, sich interkulturelle Kompetenzen anzueignen;

Bildungspolitik allein zu reformieren macht keinen Sinn; auch andere Politikfelder müssen herangezogen werden.

**6.1.9 CJD Eutin, Christliches Jugenddorfwerk Deutschland e.V.
Erfolgreiche Integrationsstrategien aus der Sicht jugendlicher Migrantinnen und Migranten
Referentin: Annelies Wiesner**

Es werden Kernaussagen von jugendlichen MigrantInnen aus Deutschland im Rahmen einer europäischen Studie anhand von Fokusgruppeninterviews vorgestellt. Jugendliche Türken und AussiedlerInnen im Alter zwischen 17 und 24 Jahren diskutierten zum Thema: "Erfolgreiche Integrationsstrategien aus der Sicht jugendlicher MigrantInnen".

Die Focusgruppenbefragung erfolgte zu folgenden Kategorien:

Familie:

- Eltern spielen als Motoren für die Integrationsbemühungen der Jugendlichen eine wesentliche Rolle.

Freunde:

- Freunde mit dem gleichen kulturellen Hintergrund bilden einen wichtigen Rückhalt und tragen zur emotionalen Stabilisierung bei.
- Freundschaften mit einheimischen Deutschen werden von allen als erstrebenswert und hilfreich angesehen.
- Die größten Hindernisse bei der Kontaktaufnahme zu einheimischen Jugendlichen sind Verhaltensunsicherheiten bezogen auf einheimische Jugendszenen und mangelnde deutsche Sprachkenntnisse.

Informationen:

- Jugendliche MigrantInnen haben aufgrund mangelnder Informationen das Empfinden von Hilflosigkeit und Inkompetenz.
- Für jugendliche MigrantInnen ist es wichtig, Kenntnisse über Verhaltensmuster der hiesigen Jugendkultur zu erwerben.
- Jugendspezifische Angebote als Hilfestellung, sich die neue Lebenswelt zu erschließen und sich in der neuen Umgebung zu verorten, sind von großer Bedeutung.

Schule/Ausbildung/Arbeitswelt:

- Die häufige Einschulung in den Schultyp der geringsten Qualifikationsstufe (Hauptschule) wird als sehr frustrierend und demotivierend erlebt. Eine starke Eigenmotivation ist erforderlich, um höhere Bildungsabschlüsse zu erzielen.
- Es ist wichtig, die Eltern über das Bildungssystem aufzuklären, damit sie ihre Kinder als unterstützende "Motoren" begleiten können.

Gesellschaft:

- Die Jugendlichen empfinden die Deutschen nicht als fremdenfeindlich, gleichwohl aber als desinteressiert.
- Die Jugendlichen mutmaßen, dass mangelnde Informationen und Unsicherheiten auf Seiten der Deutschen die Ursache für Vorurteile sind.
- Im zweiten Teil des Vortrags wurde ein Maßnahmenraster zu Hilfestellungen bei der Überleitung von der Schule in den Beruf für jugendliche MigrantInnen vorgestellt.

Feststellung:

- Ermittlung und Zusammenstellung ausbildungsrelevanter Qualifikationen
- Herausarbeiten von Neigungen und Begabungen
- Hilfen beim Zeugnisanerkennungsverfahren

Information:

- Über das Bildungs- und Ausbildungssystem
- Verhaltensorientierung (kulturelle Basics)

Beratung, Qualifizierung:

- Berufswegeplanung
- Interkulturelle Verhaltenstrainings
- Bewerbungstrainings und Praktika
- Vermittlung zusätzlicher Bildungsangebote
- Computerschulungen

Coaching für Jugendliche und Ausbildungsverantwortliche in Betrieben:

- Beratung während der Praktika / Ausbildung
- Interkulturelle Sensibilisierung von Akteuren in Betrieben und Beruflichen Schulen
- Reflexion von Alltagssituationen
- Interkulturelles Konfliktmanagement

Die erfolgreiche Vermittlung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Ausbildung erfordert Netzwerkpartner.

Netzwerkarbeit

Der Erfolg von Netzwerkarbeit hängt im wesentlichen von zwei Faktoren ab:

- Kontinuität
- Jedem Netzwerkpartner muss seine "Rolle" klar sein

6.1.10 AWO Kreisverband Rheinisch-Bergischer Kreis e.V.

MiA Rhein.Berg (Migrantinnen und Migranten in Ausbildung im Rheinisch-Bergischen Kreis)

Referentin: Funda Eren

Kurzdarstellung der Angebote des Projektes:

- Verbesserung der beruflichen Ausbildungssituation von Migrantinnen und Migranten im Rheinisch-Bergischen Kreis.
- MiA Rhein.Berg informiert und motiviert Jugendliche und ihre Eltern und Betriebe mit Migrationshintergrund.
- Die Jugendlichen werden informiert über das duale Ausbildungssystem und motiviert für eine Ausbildung.
- Die Eltern werden informiert (auch in ihrer jeweiligen Muttersprache) über das deutsche Schul- und duale Ausbildungssystem und die Einstellungsverfahren.
- Die Betriebe werden informiert über die Möglichkeit einer Ausbildereignungsprüfung und motiviert, Ausbildungsplätze einzurichten.
- Das Projekt wird von einem Fachbeirat und einer Projektgruppe beratend unterstützt.

Ex-Azubi-Stammtisch:

- Der Ex-Azubi-Stammtisch wurde für das Projekt "MiA Rhein.Berg" gegründet.
- Die Ex-Azubis sind Jugendliche und junge Erwachsene verschiedener Nationalität aus dem Rheinisch-Bergischen Kreis, die eine Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben oder sich noch in der Ausbildung befinden.
- Die Ex-Azubis bzw. Azubis nehmen eine Vorbildfunktion für andere Jugendliche und ihre Eltern ein. Sie nehmen an Multiplikatorenschulungen, Veranstaltungen, Ausbildungsbörsen, Elterninformationsveranstaltungen und an den Schulprojekten in den Hauptschulen teil.

Projektlaufzeit/Förderzeitraum:

01.08.2002 – 31.07.2005

Finanzierungsgrundlagen:

BQF; ESF

Finanzierende Stellen:

BMBF und ESF

6.2 Forum 2 "Gewinnung ausländischer Unternehmer und Betriebe"

Moderation: Fatma Sarigöz

- KAUSA -

6.2.1 AFB – Arbeitsförderungsbetriebe gGmbH Karlsruhe

- AIKA – Ausbildung International Karlsruhe -

Referentin: Belgin Abaygil

Laufzeit:

08/2001 – 12/2003, verlängert bis 31.12.2004

Zielgruppen:

- überwiegend Jugendliche mit Migrationshintergrund
- Betriebe mit ausländisch geführten Betriebsinhabern
- Einbindung der Eltern in den Berufswahlprozess

Ziel:

- Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsplätze in überwiegend ausländisch geführten Betrieben
- Sozial-pädagogische Betreuung und Begleitung der Auszubildenden
- Beratung und Begleitung der Ausbildungsbetriebe / Ausbilder

Kooperation:

Initiator: AFB – Arbeitsförderungsbetriebe gGmbH

Am Projekt beteiligt sind:

- Stadt Karlsruhe
- Arbeitsamt Karlsruhe
- Karlsruher Schulen mit Berufsvorbereitungsjahr
- ausländisch geführte Betriebe
- ausländische Vereine
- Berufsschulen
- Kammern
- Sonstige Einrichtungen

Enge Kooperation mit Stadt Karlsruhe, Arbeitsamt Karlsruhe, Karlsruher Schulen mit Berufsvorbereitungsjahr, ausländisch geführte Betriebe und IHK Karlsruhe

Arbeitsweise

- Akquise, Beratung und Begleitung der Ausbildungsbetriebe
- Beratung, Betreuung und Begleitung der Jugendlichen, deren Eltern und den Auszubildenden z.B. Begleitung zu Vorstellungsgesprächen

- Vermittlung in die akquirierten Ausbildungsplätze und Begleitung der Ausbildung
- Berichtsheft Kontrolle

(Zwischen-)Ergebnisse:

In den bisherigen Förderzeiträumen wurden die gesetzten Ziele in der Summe vollständig erreicht (Stand 15.09.2003):

	Soll	Ist
Ausbildungsjahr 2001/02	10	12
Ausbildungsjahr 2002/03	20	16
<u>Ausbildungsjahr 2003/04</u>	<u>15</u>	<u>17</u>
Summe	45	45

Sieben betreute Auszubildende werden zum Sommer 2004 ihre Ausbildung erfolgreich beenden.

Organisationsform des Projektes

- Einzelausbildung mit Beratung und Begleitung der Ausbildung
- Kooperationen wie o.a.
- Bewerber machen vor Ausbildungsbeginn häufig zunächst Praktikum (Laufzeit 1 –14 Tage, je nach Bedarf) im potentiellen Ausbildungsbetrieb.

Erfahrungen/Schwierigkeiten/Akquise

- Fünfjährige Erfahrung
- kontinuierliche Akquisition von Ausbildungsplätzen bei ausländisch geführten Betrieben.

Ethnische Schwierigkeiten/Vorurteile

Gründe für den Erfolg:

- Projektleiterin ist türkischer Herkunft. Gleiche/ähnliche Herkunft erleichtert den Zugang bei Erstkontakten.
- Erhöhte Glaubwürdigkeit durch eigene Erfahrungen der Projektleiterin.

Neue Zielgruppen

- Schüler des Berufsvorbereitungsjahr (BVJ-Schüler) werden zu mindestens 1/3 vom gesetzten Vermittlungsziel in Ausbildung vermittelt.
- Eltern werden stärker in die Projektarbeit eingebunden. Sie erhalten Informationen zum Schul- und dualen Ausbildungssystem, sowie vermittelnde Informationen über die regionalen Fördermöglichkeiten der Berufsberatung.

Defizite

- Durch befristete Projektlaufzeit keine längerfristige Perspektive.
- Um auf den aktuellen Ausbildungsmarkt reagieren zu können, empfiehlt sich durch Evaluation neue innovative Handlungsmöglichkeiten einzubringen, um die Kern-Arbeit des Projektes durch Fördermöglichkeiten zu sichern.
- Vor Ablauf der Laufzeit müssen entsprechende innovative Ideen hinein fließen, damit bei einem neuen Projekt-Antrag diese Innovation mit berücksichtigt wird

Anregungen/Rahmenbedingen

Siehe Handlungsbedarf

Handlungsbedarf/Akzeptanz

Auch vor dem Hintergrund, dass der arbeits- und berufspädagogische Nachweis durch den Erwerb eines Ausbilder-Eignungsscheins für fünf Jahre ausgesetzt wurde, hat sich herausgestellt, dass Betriebe insbesondere den Umgang mit Jugendlichen in der Ausbildung sowie rechtliche Regelungen bzw. Rahmenbedingungen kennenlernen sollten, um entsprechend agieren zu können. Daher wird ein Seminar in Kooperation mit den Kammern angestrebt, um den Betrieben, die in dieser Hinsicht Neuland betreten, zumindest Teile dieser Inhalte in vereinfachter und gestraffter Form angeboten werden. Dieses Angebot gilt sowohl für Betriebe mit Migrationserfahrung als auch für in die Ausbildung neu einsteigende Betriebe.

6.2.2 Bundesinstitut für Berufliche Bildung (BIBB), Bonn
Gezielt Unterstützung anbieten! Zur beruflichen Weiterbildung von Migrantinnen und Migranten am Beispiel der Ausbilderqualifizierung
Referentin: Dr. Monika Bethscheider

Die Qualifizierung in Lehrgängen zur Vorbereitung auf die Ausbildereignungsprüfung stellt eine Schnittstelle zwischen der beruflichen Weiterbildung von Migrantinnen/Migranten und der Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in Betrieben mit Inhabern ausländischer Herkunft. In diesem Zusammenhang ist das BIBB in einer Untersuchung von Ausbildereignungslehrgängen mit unterschiedlicher Teilnehmerstruktur folgenden Fragen nachgegangen: Mit welchen Anforderungen können Migrantinnen/Migranten konfrontiert sein, wenn sie sich für die Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung entschlossen haben? Unterscheiden sich ihre Schwierigkeiten von denen deutscher Kursteilnehmer/innen? Und welche Angebote nehmen sie als unterstützend wahr?

Die im folgenden skizzierten Ergebnisse beruhen auf Sachverständigengesprächen, teilnehmenden Beobachtungen bei Lehrgangssequenzen und Prüfungen, Workshops sowie einer schriftlichen Befragung unter 32 Trägern und insgesamt 358 Teilnehmer/innen an Ausbildereignungslehrgängen. Die Befragung erfolgte sowohl in Regelkursen, in denen eher selten Personen ausländischer Herkunft anzutreffen sind, als auch in Migrantenkursen, d.h. solchen Lehrgängen, die speziell für diese Zielgruppe konzipiert und durchgeführt werden - sei es nationalitätenspezifisch (so etwa für Teilnehmer/innen türkischer oder kroatischer Herkunft), sei es für Migrantinnen/Migranten aus ganz verschiedenen Herkunftsländern.

Ergebnisse/Empfehlungen

Die Untersuchung hat deutlich gemacht, dass schon mit vergleichsweise geringem Aufwand wichtige Unterstützungsangebote möglich sind. Sie können dazu beitragen, vermeidbare Lernschwierigkeiten bei Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund abzubauen, ohne dass damit Abstriche bei den inhaltlichen Anforderungen verbunden wären. Dies ist nach Aussetzung der AEVO weiterhin aktuell.

1. Ausführliche Erläuterungen von Fachausdrücken und Fachwörterbücher sollten in jedem Lehrgang angeboten werden.

Ausführliche Erläuterungen von Fachausdrücken sind für die überwältigende Mehrheit der Kursteilnehmenden wichtig - dies gilt sowohl für die Befragten deutscher (80 %) als auch für die ausländischer Herkunft (70 %). Ein Fachglossar zur AEVO sollte deshalb als fester Bestandteil des Regelangebotes zur Verfügung gestellt werden. Dass speziell Personen ausländischer Herkunft, die den Lehrgang in Deutsch als Zweitsprache absolvieren, darüber hinaus auch Bedarf an einem Fachwörterbuch anmelden, liegt in der Natur der Sache. Auch Fachwörterbücher sollten deshalb ein fester Bestandteil des Regelangebotes werden. Ein Fachglossar wurde bereits von der Koordinationsstelle "Ausbildung in ausländischen Unternehmen" (KAUSA) erstellt; auch Fachwörterbücher zur AEVO liegen in türkischer, italienischer, griechischer und kroatischer Sprache vor.

2. Es gilt nicht der Grundsatz "Viel hilft viel" - notwendig sind didaktische Hilfen, gezielt eingesetzt.

Abgesehen von Wörterbüchern spielen muttersprachliche Angebote im Rahmen möglicher Unterstützungsangebote eine ausgesprochen geringe Rolle: Nur knapp ein Viertel der Teilnehmenden mit anderer Muttersprache als Deutsch findet es wichtig oder sehr wichtig, über die o.g. fachlichen Erläuterungen (Glossar) in ihrer ersten Sprache zu verfügen; bei der Frage nach "muttersprachlichen Dozenten" sind es sogar nur 14 %. Noch niedriger liegen die entsprechenden Werte für Hilfen wie "Unterrichtsmaterial in der Muttersprache", "Nachhilfeunterricht durch muttersprachliche Dozenten" und "zeitweiser Einsatz von Dolmetschern."

Dagegen besteht ein deutlicher Bedarf an didaktischen Angeboten, der bei den ausländischen Teilnehmenden insgesamt etwas stärker ausgeprägt ist als bei den deutschen: "Zusatzunterricht vor der Prüfung" wünschen sich 69 % der ausländischen und 63 % der deutschen Befragten. Auch didaktischen Angeboten wie "Zusatzunterricht bei Bedarf", "stärkere Anleitung beim Lernen", "mehr Unterrichtsstunden" wird von den ausländischen Befragten tendenziell mehr Bedeutung beigemessen als von den deutschen.

3. Sprachliche Klarheit der schriftlichen Prüfungsfragen ist unverzichtbar für alle Prüflinge - das gilt unabhängig von der Herkunft, besonders aber für Zweitsprachler/innen

Erhebliche Schwierigkeiten bereitet den Befragten - unabhängig von der jeweiligen Herkunft - die komplizierte Sprache, in der die Texte der schriftlichen Prüfung (in der Regel handelt es sich um multiple-choice-Aufgaben) formuliert sind: Hier finden sich vielfach komplizierte grammatikalische Konstruktionen und verwaltungssprachliche Formulierungen, die die Lesbarkeit erheblich erschweren. Auch lange einführende Situationsbeschreibungen sind nicht selten. Diese Erschwernisse betreffen alle Prüflinge, Zweitsprachler/innen jedoch in besonderem Maße: Sie haben mit schwer verständlichen Formulierungen mehr zu kämpfen als Muttersprachler/innen und können, wenn sie die Texte mehrfach lesen müssen, schon an den zeitlichen Vorgaben der schriftlichen Prüfung scheitern. Eine sprachliche Überarbeitung der schriftlichen Prüfungsfragen im Sinne einer besseren Verständlichkeit der Formulierungen ist deshalb dringend notwendig und käme allen Teilnehmer/innen zugute.

4. Unterstützungsangebote wirken motivierend und integrierend

Trotz dieser sprachlichen Schwierigkeiten der schriftlichen Prüfung reagierten insgesamt nur 14 % derjenigen Befragten, die den Kurs in Deutsch als Zweitsprache absolvieren, mit Zustimmung auf die Frage "Würden Sie die schriftliche Prüfung statt in Deutsch lieber in Ihrer Muttersprache ablegen?" Interessante Unterschiede ergeben sich dabei im Hinblick auf die Kursart: In Regelkursen, wo den wenigen vorfindlichen Migrant/innen zumeist keinerlei Unterstützung angeboten wird, liegt die Zustimmungsquote bei 18 %; in Migrantenkursen beträgt sie sogar nur 4 % - obwohl dort vielfach Personen anzutreffen sind, deren Lernprozess durch Zeitnot (als Kleinunternehmer), sprachlichen Schwierigkeiten und die Ferne zum dualen System der Berufsbildung (schulische und berufliche Ausbildung erfolgte im Ausland) erschwert ist. Wir werten dies als Ausdruck dafür, dass sich die Teilnehmenden aufgrund der besonders intensiven didaktischen Bemühungen von Trägern und Dozent/innen trotz schwieriger Startbedingungen gut vorbereitet fühlen. In Migrantenkursen werden häufig spezielle Lernmateria-

lien oder andere sprachliche bzw. didaktische Hilfen angeboten und die Anzahl der Unterrichtsstunden liegt jeweils um ca. 30 über den in der AEVO vorgeschriebenen 120 Pflichtstunden.

5. Kompetentes Lehrpersonal ist für erfolgreichen Unterricht von besonderer Bedeutung

Die besondere Bedeutung des Lehrpersonals für einen erfolgreichen Besuch des Kurses ist bei Gesprächen und teilnehmenden Beobachtungen deutlich und mit der schriftlichen Erhebung bestätigt worden. Unabhängig von ihrer Herkunft gaben rd. 90% der Befragten an, sich bei Verständnisschwierigkeiten an ihre Dozenten zu wenden. Auch bei der Frage nach hilfreichen Unterstützungsangeboten oder ganz allgemein dem, was den Teilnehmenden im Lehrgang gut gefällt, sind die Dozent/innen bzw. ihre Lehrtätigkeit auffallend häufig genannt worden. Es war nicht Gegenstand der Untersuchung, welche Kompetenzen genau das Lehrpersonal in der beruflichen Weiterbildung national gemischter Lerngruppen benötigt. Zu dieser Frage führt das Bundesinstitut derzeit eine eigene Untersuchung durch.

6.2.3 IKUBIZ - Interkulturelles Bildungszentrum Mannheim
StraKo - Strategische Kommission zur Gewinnung zusätzlicher Ausbildungs-
plätze in ausländischen Unternehmen
Referenten: Dr. Kunkler, Anke Lactacz-Blume

Laufzeit:

Seit 1999

Zielgruppe:

Vorwiegend junge Migrantinnen und Migranten und Betriebe mit ausländischem Inhaber/-in (KMU)

Ziel:

Ausbildungsplätze

Kooperation:

Arbeitsamt Mannheim (hier ist IKUBIZ auch angesiedelt), IHK, HWK, Bundesanstalt für Arbeit, Stadt Mannheim

Arbeitsweise

Anstoß durch Herrn Jagoda, wie vorhandene Potenziale besser ausgenutzt werden können.

- Anregung aufgegriffen
- Netzwerkgründung; Idee:
 - Bündelung der Ressourcen
 - Wir-Gefühl
 - Kommunikationsplattform

Zu Beginn:

- Situationsanalyse
- Zielsetzung entwickelt
- Strategisches Vorgehen festgelegt
- Realisation
- Controlling

Angebotsbeispiele:

- Verbesserung des Informationsstandes der Betriebe
- Informationsveranstaltungen
- Beseitigung finanzieller Hemmnisse
- Betreuung der Betriebe und der Auszubildenden

(Zwischen-)Ergebnisse

Erfolge:

2001: Schaffung von 37 Ausbildungsplätzen
2002: Schaffung von 36 Ausbildungsplätzen
2003: Schaffung von 40 Ausbildungsplätzen

Organisationsform des Projektes

Keine Angaben

Erfahrungen/Schwierigkeiten/Akquise

Weshalb ist es wichtig, dass mehrere Institutionen zusammenarbeiten?

Antwort:

- Ressourcenbündelung
- direkte Anbindung an den Arbeitsmarkt

Ethnische Schwierigkeiten/Vorurteile

Keine Angaben

Neue Zielgruppen

Keine Angaben

Defizite

Keine Angaben

Anregungen/Rahmenbedingen/Handlungsbedarf/Akzeptanz

Keine Angaben

6.2.4 IKUBIZ - Interkulturelles Bildungszentrum Mannheim
Ausländische Betriebe in der Verbundausbildung
Referentin: Monika Münch

Laufzeit:

Seit 1996

Zielgruppe:

Vorwiegend junge MigrantInnen und Betriebe mit ausländischem Inhaber/-in (KMU)

Ziel:

Ausbildungsplätze Schwerpunkt in kaufmännischem und gastronomischem Bereich

Kooperation:

Interkulturelles Bildungszentrum, Ausbildungsbetriebe und Bildungszentrum des Einzelhandelsverbandes, IHK, HWK, AA, Stadt, Schulen.

Zusammenarbeit mit StraKo und KAUSA

Arbeitsweise

- Koordination vor und während der Ausbildung übernimmt das Interkulturelle Bildungszentrum, welches den Ausbildungsverlauf plant und steuert.
- Akquise von Ausbildungsplätzen und Bewerber/-innen.
- Coaching => Fachliche und Sozialpädagogische Betreuung der Azubis und Beratung der Betriebe.
- Ausbildung im dualen System (ausländische Betrieb und Berufsschule)
- Ergänzungsunterricht beim Einzelhandelsverband (dort werden wöchentlich für die jeweiligen Berufsgruppen Ausbildungs- und Schulinhalte wiederholt und ergänzt). Zusätzlich werden Seminare und Praktika angeboten. Seit zwei Jahren Modell auch für Gastronomie
- Qualifizierung der Ausbilder/-innen – ADA Kurs (ADA-Kurse werden seit 1997 in Kooperation mit dem Einzelhandelsverband veranstaltet, der handlungsorientierte Lehrgang dauert fünf Monate und endet mit der IHK Prüfung. Bisher haben über hundert TeilnehmerInnen den Kurs erfolgreich abgeschlossen.

Ergänzungen zum Aufgabenfeld:

- Vermittlung von Praktika
- Unterstützung bei der Bewerbung
- Begleitung beim Einstellungsverfahren
- Finanzielle Unterstützung für Unternehmen

(Zwischen-)Ergebnisse:

- Jährlich steigende Ausbildungszahlen (z.Zt. 100 Azubis in drei Jahrgängen)
- Jährliche ADA Kurse
- 90 % Übernahme der Auszubildenden
- steigende Anzahl von Betrieben im Verbund (z.Zt. Pool von 80 Betrieben, viele bilden zum wiederholten Male aus)
- Qualitätsverbesserung der Ausbildung in den Betrieben durch fachliche Begleitung und Teilnahme an ADA Kursen
- Einbindung der Betriebe ins Bildungs- und Wirtschaftssystem. Anerkennung als Ausbildungsbetrieb

Organisationsform des Projektes

- Verbundausbildung
Hier: nicht die "klassische" Form, da Ausbildungsvertragsabschluss wie bei Einzelausbildung erfolgt, ergänzt durch Teilnahmeverpflichtung am Ergänzungsunterricht
- Finanzierung des Ausbildungsverbundes
 - Landesgewerbeamt
 - Arbeitsamt
 - Stadt Mannheim
 - ESF

Erfahrungen/Schwierigkeiten/Akquise

- Türkischer Ausbildungsplatzwerber und Kenner der Migrantenszene erleichtert den Zugang zu den Betrieben.
- Beratung und Begleitung von Auszubildenden und Betrieben während der gesamten Ausbildungszeit sind notwendig um betriebliche und persönliche Fragen zu klären und Ausbildungsabbrüche zu verhindern.

- Entwicklung im kaufmännischen Bereich konstanter als in der Gastronomie. Dort gibt es noch viel unausgeschöpftes Potenzial. Ausbildungsberufe in der Gastronomie sind wenig attraktiv für die Jugendlichen.

Ethnische Schwierigkeiten/Vorurteile

- Anwerbeaktionen in den Schulen durch ehemalige Verbundauszubildende, um Vorurteilen von Jugendlichen gegenüber ausländischen Betrieben zu entkräften.
- Bereitschaft von Betrieben zur cross-over Ausbildung (verschiedene Nationalität von Azubi und Ausbilder/in) baut Vorurteile ab.

Neue Zielgruppen

- Stadtteilbezogene Aktivitäten bei der Anwerbung von Jugendlichen und Betrieben.
- Verstärkte Aktivierung ehemaliger Verbundauszubildender für die Arbeit des Ausbildungsverbundes.

Defizite

- Konjunkturbedingte Schwächung der Betriebe, Gefahr der Insolvenz (Verlust von Ausbildungsplätzen)
- Fehlende Informationen über das deutsche Schul- und Ausbildungssystem bei MigrantInnen

Anregungen/Rahmenbedingen/

- Stabiles Netzwerk mit Kammern, Schulen, Betrieben, Arbeitsamt, Bildungsträgern, Verbänden
- Zweigleisigkeit des Verbundes, zum einen die Ausbildung der Jugendlichen, und gleichzeitig die Weiterbildung der AusbilderInnen
- Multikulturelles Team mit langjährigen Erfahrungen im MigrantInnenbereich

Handlungsbedarf/Akzeptanz

- Kontinuierliche Projektfinanzierung
- Finanzielle Anreize gerade der KMU als Ausbildungsmotivation

6.2.5 AAU - Ausbildungsinitiative Ausländische Unternehmer e.V., Augsburg
Ausländische Unternehmer schaffen Ausbildungsplätze
Referentin: Felicitas Eitel

Laufzeit:

10/1998 -09/2005

Zielgruppe:

- Benachteiligte, mehrheitlich ausländische Jugendliche, die keine Chance auf dem Ausbildungsmarkt haben.
- Ausländische Unternehmen
- Eltern und Familienangehörige
 - Chancen nahe bringen
 - Auch als Multiplikatoren
- Ausländische Vereine und Organisationen, die als Multiplikatoren für die Sensibilisierung für das duale System wirken können.

Ziel:

1. Benachteiligte Jugendliche mit Migrationshintergrund ausbilden.
2. Im Verbund mit ausländischen Betrieben neue Ausbildungs- und Arbeitsplätze schaffen und Unternehmer(inne)n dahingehend unterstützen, dass sie später selbst ausbilden können.
3. Verbundausbildung. Zusammenführung von ausländischen Unternehmer(inne)n, die nicht ausbilden können oder dürfen und Jugendlichen und deren Eltern und Familien, sowie von allen Institutionen, die an der Berufsausbildung beteiligt sind.

Kooperation:

Initiator: Initiative von Privatpersonen

Gruppe: Trägerverein gegründet

Kooperation: IHK für Augsburg und Schwaben, Berufsbildung

Arbeitsweise:

- Benachteiligte ausländische Jugendliche erhalten einen Ausbildungsvertrag mit der AAU.
- Ausländische Betriebe, die selbst nicht ausbilden können/dürfen, bilden in Kooperation mit der AAU diese Jugendlichen aus.

- Die AAU übernimmt alle Pflichten und Rechte des Auszubildenden und Ausbilders, führt die Azubis in die Prüfung und die Betriebe in die "Ausbildungsfähigkeit".
- Anfänglich schwerpunktmäßig nur Lebensmittelgeschäfte angesprochen.
- Ist immer noch der stärkste Zweig, gefolgt von Gastronomie, aber auch andere Branchen.
- Ergänzungsunterricht: Erfolgt in den eigenen Ausbildungsräumen nach Bedarf, durchschnittlich 1 – 3 x/Woche, in Prüfungsvorbereitung auch häufiger.

(Zwischen-)Ergebnisse

- 89 % der Jugendlichen, die bisher Abschlussprüfung absolvierten, haben erfolgreich bestanden.
- Jugendliche werden meistens übernommen.
- Die Betriebe lernen auszubilden und die Inhaber können nach Seminar künftig selbst ausbilden.
- Herkunftsland bei 78% der Ausbilder und Azubis ist Türkei.
- Auszubildende werden selbst Ausbilder.

Organisationsform des Projektes

- Verbundausbildung
- Kooperation mit IHK
- Netzwerk in Augsburg
- Finanzierung:
 - ESF
 - Arbeitsamt Augsburg
 - Bayerisches Staatsministerium für Arbeit & Sozialordnung, Familie und Frauen

Erfahrungen/Schwierigkeiten, Akquise

- Das Projekt und die Möglichkeiten, die das Projekt bietet, sprechen sich in Migrantenkreisen sehr schnell herum.
- Die intensive Medienarbeit macht sich bezahlt.
- Bei der Erstaquise ist eine intensive Darstellung des Nutzens für die Betriebe notwendig.
- Probleme, die die (zu hohen) Arbeitszeiten der Jugendlichen betrifft.

Ethnische Schwierigkeiten/Vorurteile

- Schwerpunktsetzung auf muslimische Mädchen, da diese besonders chancenlos.
- 70% Mädchen; 30% Jungen
- Muslimische Eltern schränken die Lern- und Nachhilfemöglichkeiten für ihre Töchter zu sehr ein (z.B. kein Ausgang bei Dunkelheit).

Neue Zielgruppen

- Zu Beginn des Projekts haben sich fast nur türkische Unternehmer und Jugendliche beteiligt, inzwischen beteiligen sich Menschen aus 16 Ländern am Projekt.
- Durch Existenzgründungen außerhalb der herkömmlichen Wirtschaftszweige können mehr Berufe in der Verbundausbildung angeboten werden.

Defizite

Keine Angaben

Anregungen/Rahmenbedingen

- Grundlage für eine erfolgreiche Arbeit ist das Netzwerk
 - muss gepflegt werden
 - Rückkopplung nach Ausbildungsende
 - Ressourcentausch
- Multiplikatoren finden und pflegen sowie eine regelmäßige Pressearbeit in unterschiedlichen Sprachen ist unabdingbar.
- Einfühlungsvermögen und eine grundsätzliche Akzeptanz anderer Menschen, gleich welcher Herkunft muss gelebt und vorgelebt werden.

Handlungsbedarf/Akzeptanz:

Nach anfänglicher Zurückhaltung hohe Akzeptanz bei Betrieben, Eltern und Jugendlichen.

6.2.6 Arbeitsamt München

MOVA – Mobilisierung von Ausbildungsstellen bei Unternehmer ausländischer Herkunft

"Mova - effektiv durch gezielte Kontaktaufnahme"

Referentin: Irma Stein

Laufzeit

1999 - voraussichtlich 2006

Zielgruppe

- Unternehmer ausländischer Herkunft unabhängig von ihrer Nationalität
- Jugendliche (und evtl. ihre Eltern) analog entsprechender Sprachkompetenzen (gelten auf dem Ausbildungsstellenmarkt vornehmlich als benachteiligt).

Ziel:

- Arbeitgeber und Unternehmer ausländischer Herkunft und Jugendliche verstärkt zur Beteiligung an der dualen Ausbildung zu gewinnen.
- Unternehmen sollen befähigt werden, eigenständiger Ausbildungsbetrieb zu werden (nachhaltig!), um sich langfristig ihren eigenen Fachkräftebedarf zu sichern.

Träger:

Landeshauptstadt München, Referat für Arbeit und Wirtschaft

Kooperation

Arbeitsamt, Landeshauptstadt München, Projektbeirat bestehend aus IHK, HWK, Ausländerbeirat, bayrisches Sozialministerium

Arbeitsweise

- Bewusstseins-schaffung und Sensibilisierung der Betriebe für Vorteile eines Azubis;
- gezielte und konkrete Kontaktaufnahme mit Unternehmern ausländischer Herkunft vor Ort, branchenunabhängig;
- direkte Vermittlung geeigneter Auszubildender in Kooperation mit dem Arbeitsamt/Berufsberatung;
- kontinuierliches und individuelles Beratungsangebot:
 - bei der Einrichtung eines Ausbildungsplatzes
 - bei der Anerkennung als Ausbildungsbetrieb
 - bei allen rechtlichen Fragen zur Berufsausbildung
 - bei Fragen zu den Ausbildungsinhalten
 - bei der Auswahl geeigneter Auszubildender
 - bei der Durchführung der Ausbildung und
 - der Stabilisierung des Betriebes als dauerhafte Ausbildungsstätte

(Zwischen-)Ergebnisse

- Qualität der Ausbildungsbetriebe variiert.
- Angeworbene Ausbilder haben inzwischen Azubis in mehreren Ausbildungsjahrgängen beschäftigt, Ausbildungstradition entwickelt sich.
- Geschlechtliche Verteilung in etwa 50 %-50 %.
- 1/3 Deutsche, 2/3 nichtdeutscher Herkunft
- Schwerpunkt der ausbildenden Berufe: Kaufleute für Bürokommunikation, Bürokaufleute, Reiseverkehr- und Einzelhandelskaufleute verschiedenster Branchen.
- Aktuelle Zahlen (Stand 09/2003)
 - 2 950 Adressen in Datenbank
 - 1400 Firmenkontakte
 - 166 Ausbildungsverträge in 80 Firmen
 - 45 weitere ausbildungsberechtigte Firmen
 - 59 Firmenkontakte mit Interesse an Ausbildung oder bereits aktiver Ausbildungsplatzplanung

Organisationsform des Projektes

Beratungsprojekt arbeitet auf der Basis "Ausbildungsmanagement" eng mit Arbeitsamt, Kammern und Verbänden zusammen.

Erfahrungen/Schwierigkeiten Akquise

- Akquise setzt persönlichen Kontakt und die Schaffung einer Vertrauensbasis voraus. Dadurch wird der Erfolg sehr positiv beeinflusst.
- Sprachliche Kompetenz in deutsch und Muttersprache von Unternehmen erwünscht, da Kunden, Geschäftspartner und Kommunikation aus mehreren Kulturkreisen kommen.

Ethnische Schwierigkeiten/Vorurteile

- In Unternehmen ausländischer Herkunft Bewerbungen für deutsche Jugendliche möglich.
- Ziel ist nicht die Schaffung einer Parallelgesellschaft.
- Durch "deutsche" Ansprache der Betriebe ist die Neutralität der Akquise bei differenten Kulturkreisen / Nationalitäten gewährleistet.
- Von Vorteil könnte die Ansprache bestimmter Ethnien in ihrer Landessprache sein.

6.2.7 ATU e.V. – Arbeitsgemeinschaft türkischer Unternehmer und Existenzgründer, Hamburg: "Ausländische Selbständige bilden aus"
Referent: Mehmet Keskin

Laufzeit:

1998 – unbefristet

Zielgruppe:

- Jugendliche mit erhöhtem Förderbedarf
- Jugendliche, die eine andere Muttersprache als deutsch haben
- Kleine und mittelständische Unternehmen von Inhabern mit Migrationshintergrund

Ziel:

Schaffung von Ausbildungsplätzen bei ausländischen Unternehmern

Kooperation:

Initiator: Handelskammer Hamburg

Kooperation mit Arbeitsamt Hamburg und Handelskammer Hamburg

Organisationsform:

Die ATU ist ein gemeinnütziger Verein mit ca. 100 Mitgliedern

Arbeitsweise:

Die Suche nach potentiellen ausländischen Ausbildungsbetrieben erfolgt in der Regel über Recherchen im Branchenführer für ausländische Betriebe, über Gelbe Seiten sowie über Zeitungen und Zeitschriften für ausländische Mitbürger. Darüber hinaus wird in Gewerbezentren oder in Einkaufszentren und Einkaufsstrassen nach potentiellen Ausbildungsbetrieben gesucht.

Nachdem uns ein neuer Ausbildungsbetrieb bekannt ist, erfolgt der Erstkontakt in Form eines Besuches – bisweilen nach telefonischer Voranmeldung. Im Rahmen des Erstbesuchs wird versucht, das Interesse des Betriebes für die duale Berufsausbildung zu wecken.

Neben Informationen über die duale Berufsausbildung im Allgemeinen und die verschiedenen Berufsbilder, nach denen in Deutschland ausgebildet werden kann, informieren die Mitarbeiter der ATU e.V. über Rechte und Pflichten gegenüber Auszubildenden. Auf Wunsch der Ausbildungsbetriebe wird für sie ein geeigneter Jugendlicher gesucht. Die Betriebe erhalten Unterstützung bei Erfüllung aller Formalitäten wie z. B. der Anmeldung des Auszubildenden zur Berufsschule.

Im Fall von auftretenden Problemen zwischen Auszubildenden und Ausbilder betätigt sich die ATU als Mediator.

Alle akquirierten Ausbildungsplätze werden dem Hamburger Arbeitsamt und der Handelskammer Hamburg gemeldet.

(Zwischen-)Ergebnisse:

In der Anfangszeit war die Akquise sehr schleppend, da die Migrantenbetriebe keinerlei Wissen über das Duale System der Berufsausbildung hatten. Zudem musste die ATU für ihr Anliegen zunächst eine Vertrauensbasis schaffen.

Durch die fünfjährige Tätigkeit wurden mittlerweile Ausbildungsstellen in den verschiedensten Branchen erschlossen. Insgesamt wurden in dieser Zeit 540 Ausbildungsplätze in Unternehmen mit zumeist ausländischen Inhabern geschaffen (Stand 09/2003).

2003 gab es 179 eingetragene Ausbildungsplätze, die durch die Beratung unserer vier Mitarbeiter zustande kamen. Die meisten der Auszubildenden hatten die türkische (77), die deutsche (73) oder die afghanische (10) Staatsangehörigkeit.

Die erfolgreiche Arbeit der ATU wird unter anderem durch die Aussetzung der Ausbildereignungsprüfung und die Stadtstaatenrolle Hamburgs begünstigt. In der Hansestadt gibt es rund 12.000 Betriebe mit Inhabern ausländischer Herkunft. Hier sind Unternehmer aus schätzungsweise 100 verschiedenen Nationen tätig. Allein rund 3500 Unternehmen in über 50 verschiedenen Branchen werden von türkischen Geschäftsleuten geführt.

Zahlreiche Ausbildungsplätze konnten zudem durch die Form der Verbundausbildung geschaffen werden. Die ATU-Mitarbeiter koordinieren diese Ausbildungsform, um ausbildungswillige Betriebsinhaber, die selbst nicht das ganze Spektrum eines Ausbildungsberufs abdecken, von der Suche nach einem Verbundpartner zu entlasten.

Erfahrungen/Schwierigkeiten/Akquise

Die Schwierigkeiten bestehen weiterhin in der Unwissenheit der Migranten in Bezug auf das Thema Berufsausbildung in Deutschland. Sie wissen oft nicht, welche Berufsbilder es gibt, unter welchen Voraussetzungen sie ausbilden können und welche Gesetze sie in diesem Zusammenhang beachten müssen. Der bürokratische Aufwand schreckt zudem Ausbildungswillige ab. Sie können nur durch ein intensives Service-Angebot der ATU-Mitarbeiter bei der Bewältigung der Formalitäten gewonnen werden.

Ethnische Schwierigkeiten/Vorurteile

Der Anteil der ausländischen Jugendlichen an der Altersgruppe der 16- bis 20-Jährigen, die also im Ausbildungsalter sind, liegt bei ca. 17 %. Jedoch waren im Jahr 2002 nur 8 % der Ausbildungsplätze in Hamburg mit ausländischen Jugendlichen besetzt (Zahlenquelle: Senatskanzlei). 1995 lag dieser Anteil noch bei knapp 12 %. Grund ist das knappe Ausbildungsplatzangebot und das damit einhergehende gestiegene Anspruchsniveau der Unternehmen. 2002 hatte der Anteil der ausländischen Auszubildenden im Handwerk bei 10,5 % gelegen. Unter den bei der Handelskammer eingetragenen Berufen betrug er sogar nur 6 %.

**6.2.8 Türkische Gemeinde in Schleswig-Holstein, Kiel
Ausbildung und Integration für Migranten (AIM)
Referentin: Tanyel Dudda**

Laufzeit:

seit 1998 bis 31.05.2004

Zielgruppe

- Jugendliche zwischen 15 und 25 Jahren
- Migrantenunternehmen

Ziel:

Schaffung zusätzlicher Ausbildungsstellen in Migrantenbetrieben

Befähigung der Betriebe zur Ausbildung; d. h. Informations- und Aufklärungsarbeit durch schriftliche Informationen, persönliche Besuche der Betriebe, Telefonate, Veranstaltungen etc.

Kooperation:

Wirtschaftsministerium des Landes Schleswig-Holstein, Arbeitsamt Lübeck, Arbeitsamt Elms-horn

Arbeitsweise:

- Zu Beginn Konzentration auf Betriebsuche,
- Informationsgespräche über das Ausbildungssystem in Deutschland,
- Motivierung der Betriebsinhaber,
- Vernetzung mit den Kammern, Behörden usw.,
- Beschaffung von Ausbildungsplätzen in Migrantenbetrieben,
- Betreuung der Betriebe während der Ausbildung,
- Beratung und Betreuung der Jugendlichen mit oder ohne Migrationshintergrund,
- Motivation zu höherer Schulqualifikationen.

(Zwischen-)Ergebnisse

- Schaffung von ca. 200 Ausbildungsplätzen seit 1998 in unterschiedlichen Branchen und Betrieben in Schleswig-Holstein;
- Ca. 246 Jugendliche wurden beraten und betreut;
- 140 durch die Kammern anerkannte Betriebe,;
- 58 sind noch in Beratung;
- Seminare für die Zuerkennung der fachlichen Eignung zum Ausbilden (Ausnahmeregelung nach der AEVO).

Organisationsform des Projektes

IHK, HWK, Verbundausbildung, 4 Projektmitarbeiter in Kiel, Lübeck, Elmshorn.

Erfahrungen/Schwierigkeiten Akquise

Bisher überwiegend gute Erfahrungen.

Neue Zielgruppen

Neue Betriebe bzw. Migrantenbetriebsinhaber mit Berufsausbildung oder 6-jährige Erfahrung in der gleichen Branche, in dem er ausbilden möchte.

6.2.9 Arbeit und Bildung e.V. , Berlin
Ausbildungsmanagement für Unternehmer nicht-deutscher Herkunft
Referent: Stefan Nowack

Laufzeit:

Seit 1993

Zielgruppe:

Generell alle Betriebsinhaber/-innen nicht-deutscher Herkunft, deren Unternehmen für die betriebliche Ausbildung in Frage kommen.

Ziel:

Mobilisierung von Arbeitsplätzen und Kapazitätenerhöhung der Ausbildungsplätze.

Kooperation:

Initiator: Arbeit und Bildung e.V.

Kooperation mit IHK und HWK Berlin sowie KAUSA

Arbeitsweise

- Information und Beratung von Betriebsinhabern/-innen nicht-deutscher Herkunft in Fragen der Ausbildung und Qualifizierung.
- Bereitstellung von externem Ausbildungsmanagement.
- Unterstützung bei der Abwicklung aller Formalitäten.
- Entwicklung von Fortbildungsplänen für Mitarbeiter/-innen der betreuten Unternehmen.

(Zwischen-)Ergebnisse:

- Ca. 4.000 Betriebsberatungen seit 1998
- Ca. 220 Betriebe für Erstausbildung gewonnen, überwiegend türkische Unternehmen
- Ca. 240 Ausbildungsplätze geschaffen.
- In Zeitraum 1998-2003:
 - 16.000 Betriebe mit Inhabern nicht-deutscher Herkunft
 - 70.000 Beschäftigte
- 180 Unternehmen zur Ausbildungsreife geführt
- 50 Unternehmen noch in der Entwicklung

Organisationsform des Projektes:

Kooperation findet statt mit IHK, HWK, Trägern der Verbundausbildung etc.

Erfahrungen/Schwierigkeiten/Akquise

- Meist fehlen die formalen Voraussetzungen zur betrieblichen Ausbildung.
- Hoher Beratungsbedarf und zeitlicher Aufwand.
- Am Start mussten zunächst die Kammern überzeugt werden, hatten 1993 noch kein Interesse; inzwischen veränderte Haltung.
- Häufig gemischt kulturelle Ausbildungsplatzverhältnisse, da Akzeptanzprobleme in eigener Herkunft nicht ungewöhnlich sind.

Ethnische Schwierigkeiten/Vorurteile

- Befürwortung einer Veränderung der Terminologie: Statt "Migranten" Begriff "Einwanderer" verwenden, da dieser größere Personengruppe beinhaltet.
- Rückfragen aus Forum:
Wie erfolgt Unternehmensansprache? Muttersprache?
 - Unterschiedlich, generationsabhängig.
 - Bei erster Migrantengeneration noch Muttersprache, inzwischen nicht mehr gewünscht, da andere Sprachkompetenz und anderes Selbstverständnis (Unternehmer etwa zwischen 30 und 40 Jahre alt).

Neue Zielgruppen:

- Zielgruppe Osteuropäische Jugendliche?
Können noch keine repräsentativen Aussagen gemacht werden, da erst neueres Klientel.
- Auch Migranten und Unternehmer aus China, Polen, Russland und Indien.

Defizite

Keine Angaben

Anregungen/Rahmenbedingen

Keine Angaben

Handlungsbedarf/Akzeptanz

Keine Angaben

6.2.10 AKTIONCOURAGE e.V. Bonn
Ausländische Betriebe bilden aus
Referent: Andreas Steiner

Standort:

Bielefeld

Laufzeit:

seit 15.04.1999

Ziel:

Gewinnung und Betreuung von Ausbildungsbetrieben mit ausländischen Inhabern

Handlungsfelder:

Vermittlung in Ausbildung oder Arbeit, Ausbildungsplatzakquise, Beratung/Betreuung der Ausbildungsbetriebe

Teil-/Abschlüsse:

keine

Zielgruppe

- Geschlecht: männlich / weiblich
- Altersgruppe: 16 – 25 Jahre
- Kapazität: Keine Angaben
- Nationalität: Deutsche / Ausländer
- Herkunftsland: Deutschland, Türkei, Griechenland
- Schulische / Berufliche Merkmale: Hauptschulabschluss, Realschulabschluss
- Soziale Merkmale: von Arbeitslosigkeit Bedrohte, sozial Benachteiligte, Migranten

Rahmenbedingungen

- Finanzierende Stellen: Bund – Sofortprogramm der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit; Arbeitsamt
- Rechtsgrundlagen: Sofortprogramm der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit, Artikel 2

Funktion / Qualifikation der Mitarbeiter

Akquisiteurin und Motivation für die Betriebe: Sozialpädagogin

Kooperationspartner

- Arbeitsamt Bielefeld/Abteilung Berufsberatung
- Industrie- und Handelskammer
- Handwerkskammer
- Initiative für Beschäftigung Bielefeld
- Verband ausländischer Unternehmer
- Kooperation mit ausländischen Betrieben vor Ort
- Ausländerbeiräte
- Bundesweite Koordinierungsstelle zur Förderung von Ausbildung in ausländischen Betrieben
- KAUSA
- Moscheeverein
- Lokale Vereine gegen Fremdenfeindlichkeit
- Stiftungen/Stifter – insbesondere der Alfried Krupp von Bohlen und Halbach-Stiftung
- Kooperation mit den übrigen Regionalbüros vom AKTIONCOURAGE e.V., die ähnliche Ausbildungsinitiativen mit ausländischen Betrieben starteten

Kurzbeschreibung

Mit dem Projekt "Ausländische Betriebe bilden aus" wurde ein Programm entwickelt, das die Einrichtung und Betreuung von Ausbildungsplätzen in Unternehmen ausländischer Besitzer fördert. Inzwischen existiert es in über 30 Städten des Landes NRW. Im Arbeitsamtsbereich Bielefeld besteht dieses Projekt seit 15. April 1999.

Ziel ist es, in Betrieben, die sich bisher nicht an Ausbildung beteiligen und denen oft noch bestimmte Voraussetzungen organisatorisch-technischer Art dafür fehlten (z.B. Informationen über das deutsche Ausbildungssystem, Ausbildereignungsprüfung etc.), Lehrstellen für Jugendliche im Rahmen des dualen Systems zu schaffen.

Zielgruppe sind kleine und mittelständische Unternehmen mit ausländischen Besitzern, die sich bereits am Markt etabliert haben und nach eingehender Kammer-Prüfung, Beratung sowie ggf. organisatorischen und qualifikatorischen Maßnahmen zur Ausbildung geeignet erscheinen. Träger des Projekts ist der AKTIONCOURAGE e.V., ein Verein mit Hauptsitz in Bonn und verschiedenen Regionalbüros, der sich seit vielen Jahren bundesweit intensiv in der Arbeit für und mit Ausländer(n) engagiert.

Das Projekt wird zur Zeit durch das Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit gefördert. Es hat mehrere Schwerpunkte:

1. Gewinnung von ausländischen Betrieben zur Ausbildung
2. Informierung, Beratung und Unterstützung zu deren Realisierung
3. Information zum Thema "Qualifizierung von Ausbildern"
4. Knüpfen von Kontakten zu Ämtern, Kammern, anderen ausländischen Betrieben, ggf. Bildung eines Ausbildungsverbundes (bisher im Hotel- und Gaststättenwesen erfolgt).

Wesentliche Besonderheiten des Projekts liegen in der

- ausschließlichen Beschäftigung von Akquisiteuren, die selbst Ausländer sind,
- intensiven Begleitung der Betriebe bei Vorbereitung, Einleitung und Durchführung der Ausbildung, einschließlich Betreuung der laufenden Ausbildungsverhältnisse,
- Hinweise zu organisatorischen und praktischen Hilfen beim Erlangen der Ausbildereignungsprüfung,
- positiven Rückwirkung auf die Betriebe durch die Ausbildung von Lehrlingen (Anregung zu neuen Denkansätzen, Methoden usw., Förderung der Integration in den deutschen Kultur- und Gesellschaftsbereich).

Bereits die Pilotphase im Raum Köln/Bonn brachte positive Ergebnisse zur Akquise von Ausbildungsplätzen. Inzwischen wurden so viele Kontakte geknüpft und Erfahrungen im Umgang mit ausländischen Betrieben gewonnen, aber auch bürokratische Hürden beseitigt, dass das Projekt flächendeckend eingesetzt werden kann. In der Stadt Bielefeld sowie den Kreisen Gütersloh und Herford wurden seit 15. April 1999 über 500 Kontakte zu ausländischen Betrieben hergestellt, wovon bisher knapp 120 Ausbildungsstellen genehmigt und meist besetzt wurden, weitere sind in Vorbereitung. Als existenziell wichtig erwiesen sich die engen Kooperationsbeziehungen mit genauen Abstimmungen zwischen Kammern, Arbeitsamt und AKTIONSCOURAGE e.V., um im Rahmen der Gesetze den Unternehmen so viel Hilfe wie möglich anzubieten. Voraussetzungen für die erfolgreiche Arbeit dieses Projekts sind genügend am Markt etablierte ausländische Klein- und Mittelbetriebe – wie sie eher in Großstädten als im ländlichen Raum anzutreffen sind – sowie ausländische Akquisiteure mit genügender Erfahrung in der Ausländerarbeit.

6.3 Forum 3 "Betriebliche Ausbildung"

Moderation: Helmut Flöttmann

- Miele & Cie KG -

6.3.1 ProInteCra, Aus- und Fortbildungszentrum des Baugewerbes Erfurt/ Weimar e.V. Integration statt Ausgrenzung – Interkulturelles Training für Ausbilder Referent: Klaus-Dieter Wendelmuth

Laufzeit:

09.2003-09.2004

Ziel:

- Fortbildung von Multiplikatoren (Ausbildern) zum Themenkomplex
 - Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit
 - Verminderung von Ungleichheiten aufgrund von Migration
- Fachkräftemangel im Handwerk soll beseitigt werden. Diskriminierung soll entgegengetreten werden.
- Teilprojekte wollen junge Migranten qualifizieren; Qualifikationsdefizite sollen abgebaut werden.
- ProInteCra ist ein neues Netzwerk lokaler Netze, die vor Ort die Projekte entwickeln und umsetzen.
- Verschiedene Ausbildungsberufe im Baugewerbe und neuerdings auch im Bürobereich. Überbetriebliche Ausbildung ist wichtig, z. B. für Fliesenleger.
- Ausländerfeindlichkeit nimmt zu, im Handwerk ist dies auch zu spüren. Rechtsextreme und fremdenfeindliche Tendenzen sind besonders bei Jungwählern zu beobachten. Integration setzt voraus, Hürden abzuschaffen. ProInteCra will Ausländerfeindlichkeit im Handwerk abbauen.

Kooperation

Entwicklungspartnerschaft "PROINTECRA" im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL, weitere Partner sind: ZWH Düsseldorf, HWK Aachen, HWK Berlin, HWK Lüneburg/ Stade, Berufsbildungs- und Technologie-Centrum Weiterstadt, BGZ – Berliner Gesellschaft für etnopolitische Zusammenarbeit mbH. ABW-Weimar kooperiert mit HWK Erfurt/BBZ.

Arbeitsweise

Das Projekt (Teilprojekt 6) – Integration statt Ausgrenzung – Interkulturelles Training für Ausbilder – will Ausbilder/innen aus dem Handwerk vermitteln, wie sie fremdenfeindlichen Tendenzen in ihrem beruflichen Umfeld begegnen können. Sie werden befähigt, sich auf Integrationsprozesse einzustellen, deren interkulturelle Bedeutung in Lern- und Ausbildungssituationen zu erkennen und mit Konflikten und Spannungen im Berufsalltag umzugehen. Dazu finden für jeweils drei Gruppen mit je 16 Teilnehmern in den neuen Bundesländern sechs zweitägige Weiterbildungsveranstaltungen statt.

Alle am Ausbildungsprozess beteiligten Personen müssen damit umgehen und dem entgegenwirken können. Fortbildungen müssen durchgeführt werden.

Ursachen für Jugendgewalt sind vielfältig, es gibt kein pauschales Rezept dagegen. Wichtig ist es aber, auch Tendenzen, die scheinbar ungefährlich sind, frühzeitig zu erkennen.

(Zwischen-)Ergebnisse

Gegenwärtig werden nach entsprechender Auswahl der Bewerber die Studiengruppen zusammengestellt. Am Standort Erfurt erfolgte die erste Veranstaltung im September. Es wurden die Module 1 – Einführung in interkulturelles Leben – und 2 – Konstruktive und gewaltfreie Kommunikation und Gesprächsführung – durchgeführt. Zwischenergebnis: Große Aufgeschlossenheit der Teilnehmer: aktive Mitarbeit; hohe Bereitschaft der Darstellung von täglichen Situationen im Bildungsprozess.

Es ist deutlich geworden, dass Lehrer oft überfordert von der Schlichtung der Probleme sind und keine Patentrezepte finden werden, trotzdem findet man Wege und Möglichkeiten. ProInteCra arbeitet mit dem Thüringer Institut für Lehreraus- und -weiterbildung zusammen. Es gibt aber leider eine starke Trennung zwischen Berufsschule, überbetrieblicher Ausbildung und Betrieb.

ProInteCra soll auch nach Ende des Projekts als Netzwerk bestehen bleiben. Zusammenarbeit mit Kammern, Ausbildern der Industrie und dem Handwerk ist sehr wichtig. Auch Sponsoren sind bei der Entwicklungspartnerschaft mit dabei.

Für Thüringen sind Gewaltszenarien auch imageschädigend, besonders auch in Buchenwald sind rechtsextreme Taten spürbar und für jedermann erkennbar.

Kompetenzabfrage?

Nein

Diversity Management etc.?

Diese Thematik ist in den Betrieben sehr differenziert ausgeprägt. Die Sensibilität dieser Problematik lässt offenkundig kaum Erkenntnisprozesse zu. Erst an Darstellungen einzelner Personen ist eine Einflussnahme in betrieblichen Erscheinungen möglich. Aus diesem Grund

ist es wichtig, mit allen Mitarbeitern über dieses Schwerpunktthema unserer Entwicklungspartnerschaft zu diskutieren.

Praktika?

Ja.

Es gibt in unserer Ausbildungsstätte Erfahrungen mit Jugendlichen, die sich um Ausbildungsplätze bemühen und vorher Arbeitseinsätze in Firmen absolviert haben. Erkennbar ist, dass sich Unternehmer eher für die Vergabe von Ausbildungsplätzen entscheiden, wenn die Jugendlichen in ihrer Firma ein Praktikum absolviert haben.

Betriebliche Förderplanung

Keine Angaben

Anpassung bzw. Hilfe zur Fachtheorie?

Das ABW war Partner des Forschungsprojekts "INTECRA". Entwicklung und Erprobung von integrativen Ausbildungsaufgaben zur lernfördernden didaktischen Vernetzung der Lernorte betriebliche Ausbildungsstätte-Berufsschule- Betrieb.

Handlungsempfehlungen/Diskutierte Punkte:

- Seminare, Einarbeitung von Dozenten, Bildungsträgern etc.,
- Akquise von Teilnehmern
- Verknüpfung mit anderen Projekten, z. B. XENOS funktioniert gut.
- Aktueller Stand: Erste Weiterbildungen mit Erfolg durchgeführt: "Einführung Interkulturelles Leben" etc. Die Fortbildungen werden für mehrere Gruppen mit je 16 Ausbildern durchgeführt.

Warum im Handwerk?

Unterstützung des Handwerks, Fachkräftemangel beseitigen, Stütze für die Gesellschaft für Aufschwung, Nutzen von Qualifikationen. Ohne die Integration von Migranten kann der gesellschaftliche Frieden nicht aufrechterhalten werden. Man darf die Augen und Ohren nicht davor verschließen!!!

Handlungsempfehlungen:

Ausbilder und Lehrer müssen verstärkt geschult werden. Nicht nur die Sprachkompetenz ist von Bedeutung, auch die interkulturelle Kompetenz soll stärker in den Blick geraten!

6.3.2 Krefeld - Koordinationsstelle für die Berufsausbildung in japanischen Betrieben (KOBA)
Referent: Arndt Thierfelder

Laufzeit:

01.11.2000-01.11.2002

Ziel

Stärkung der dualen Berufsausbildung in japanischen Unternehmen in NRW.

Initiatoren

IHK Mittlerer Niederrhein

Kooperation

IHK in NRW, japanische Unternehmen, Verbände

Arbeitsweise/Vorarbeit:

Vorarbeit

- Kulturelle Besonderheiten wurden im Vorfeld des Projekts erfasst, damit man in der direkten Kommunikation keine Fehler macht (Beispiel Visitenkarte).
- Wichtig: Projektleiter hat Erfahrungen mit japanischer Kultur, das gesamte Projekt wurde auf japanische Bedürfnisse ausgerichtet (Farbgebung im Briefpapier etc.).

Arbeitsweise/ Kommunikation

- Protokollarische Ebene: Ansprache von Entscheidern durch japanische Multiplikatoren (japanisches Generalkonsulat, Deutsch-Japanische IHK, Business Club, IHKs in NRW, Ausbildungsbetriebe wie Fuji, Canon etc.)
- Fachliche Ebene: Ansprache des Personalleiters durch Projektleitung und andere Ausbilder
- Die Öffentlichkeitsarbeit wird erleichtert, wenn man die richtigen Multiplikatoren findet. Informationsmaterial von KOBA erschien auch in japanischer Sprache.
- Informationen für japanische Multiplikatoren in Wirtschaft, Verbänden und Politik über den Nutzen des dualen Systems (Veranstaltungen, Broschüren, PR, Besuche)
- Durchführung von Besuchen in japanischen Ausbildungsbetrieben

- Durchführung spezieller Events (Empfänge, Tennisturnier etc.), um den soziokulturellen Erfordernissen japanischer Entscheider gerecht zu werden (u. a. mit NRW Arbeitsminister Schartau)
- Intensive Pressearbeit
- Networking

(Zwischen-)Ergebnisse

- Persönliche Beratung von ca. 200 japanischen Betrieben
- Aufbau eines deutsch-japanischen Ausbildungsnetzwerkes
- Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsplätze
- Sensibilisierung der japanischen Entscheider für die duale Berufsausbildung
- Wichtig: Individuelle Beratungsgespräche mit den Betrieben; 100 neue Ausbildungsplätze konnten gewonnen werden.
- Nachhaltigkeit: Netzwerk lebt auch nach dem Projekt noch, z. B. Tennisturnier wird immer noch jährlich durchgeführt.
- AIBA (allgemein ausländische Unternehmen werden hier angesprochen, AIBA ist kofinanziert über IHK und Projektmittel) AIBA pflegt die Unternehmenskontakte von KOBA, ist aber kein klassisches Folgeprojekt.

Kompetenzabfrage?

Ja

Diversity Management etc.?

Die in die Berufsausbildung investierten Mittel müssen durch die Arbeit der künftigen Fachkräfte refinanziert werden. Um diese Arbeit an das Unternehmen zu binden und fortlaufend zu entwickeln, werden in einigen Unternehmen PR-Konzepte durchgeführt, insbesondere für Führungskräfte.

Praktika?

Ja, übliche Schülerpraktika

Betriebliche Förderplanung

- Große japanische Unternehmen über eine umfangreiche Personalentwicklung
- Manche Unternehmen müssen zunächst grundsätzlich für die duale Berufsausbildung erschlossen werden

Handlungsvorschläge:

Projekte müssen Selbstläufer werden: Ideen vermitteln und die Regelangebote verbessern bzw. in originäre Arbeitsprozesse bei den Kammern, Behörden und Betrieben einfließen. Sie müssen als Initialzündler (Impulsgeber) funktionieren und in Nachhaltigkeit münden.

**6.3.3 Buna Sow Leuna Olefinverbund GmbH (Tochter der Dow Chemical Company),
Merseburg
Tätigkeitsintendierte, integrative Ausbildung zum Operator/ zur Operatorin in
Chemieanlagen
Referent: Peter Pieger**

Laufzeit:

1998-2002

Ziel

- Berufsausbildung in das Konzept teilautonomer Gruppen und den in Dow global angewandten Mitarbeiterentwicklungsprozess integrieren.
- Mitarbeiterentwicklung in Dow definiert global gleiche Ziele, folgt einem identischen Prozess zur Aneignung acht sozialer und fünf technischer Kompetenzen.
- Integrative, berufsübergreifende Ausbildung verbindet die Ausbildung in drei Berufen so miteinander, daß die Kompetenzen für ein Tätigkeitsfeld – Operator - entwickelt werden.

Kooperation

Dow Olefinverbund, Global HRD Dow, Dow Locations in China und USA

Arbeitsweise

- Teilautonome Gruppen handeln in einem definierten Verantwortungsrahmen und vollziehen Arbeiten über die bekannten Berufsgrenzen hinaus. Das Projekt zielt auf die Entwicklung sozialer und technisch-technologisch bestimmter Teamarbeitsweisen bereits in der Ausbildung.
- Die Operortätigkeit verlangt Kompetenzen aus drei unterschiedlichen Berufen: Chemikant, Elektroniker, Mechaniker. Operator vollziehen alle in einer Chemieanlage nötigen Tätigkeiten mit Ausnahme größerer Reparaturen.
- Begleitung erfolgt durch
 - Projekte zu Fach- und Sozialkompetenzen
 - spezifisches Operortraining
 - Ausbildung ist in vier Kompetenzbereiche geteilt: Fachberuf, Team & Diversity, Sprache, Kulturtechniken
- Kurse werden allen Azubis ermöglicht, z. B. Cambridge Certificate und College Tage zweimal monatlich.
- Ziel der Tätigkeit ist nicht nur der einzelne Beruf sondern auch Operatorkompetenz.

- Azubis kommen in der Regel aus der Realschule, manchmal besteht auch ein Hauptschüler die Tests. Testniveau ist 7. Klasse: Mathematik, Deutsch, Englisch. Bei Migranten wird der Deutschtest herausgenommen, wenn die anderen Teile bestanden wurden. Im ersten Jahr wird dann zusätzlich Deutsch gelernt.
- Von 90 abgeschlossenen Verträgen realisieren sich pro Jahr etwa 70.
- Mitarbeiterentwicklung, inklusive Ausbildung kostet in den USA ungefähr genau so viel wie in der BRD. Konzepte zur Ausbildung werden weltweit genutzt. Fragen zu den Kosten kommen immer wieder, allerdings ist die Akzeptanz der Ergebnisse sehr groß.

(Zwischen-)Ergebnisse

- Ausgelernte Azubis aus drei statt einem Beruf komplettieren die technische Teamkompetenz
- Moderatorenfähigkeit führt zu schnellerer Teamintegration der ehemaligen Azubis
- Projektergebnisse werden in China und den USA genutzt

Kompetenzabfrage?

Ja

Diversity Management etc.?

- Einstellung richtet sich auch nach dem Bevölkerungsquerschnitt
- Frauen sind 1/3 Einstellender
- Diversity Workshops begleiten die Ausbildungsjahre 1 und 2

Praktika?

Ja.

Praktika werden berufsfeldbezogen angeboten und mit 10 Partnerschulen exklusiv vereinbart. Vor der Ausbildung haben Praktika keinen vorbereitenden Charakter.

Betriebliche Förderplanung

- Förderung junger Mitarbeiter in den ersten 18 Monaten
- Förderung von Eltern während der Elternzeit
- Förderung von Frauen mit technischen Abschlüssen

Anpassung bzw. Hilfe zur Fachtheorie?

- abH
- Neuaufbau des schulischen Kenntnisgefüges im 1. Ausbildungsjahr in College-Tagen

6.3.4 Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V., Düsseldorf
PROINTECRA-Teilprojekt 1: Förderung der Ausbildungsbeteiligung junger
Migrantinnen und Migranten im Handwerk
Referentin: Dr. Ute Pascher

1. Situation

Im Jahre 2001 befanden sich in Deutschland insgesamt 1,7 Mio. Jugendliche in einer dualen Berufsausbildung; der Ausländeranteil betrug 5,2 %. Von den ca. 560.000 Auszubildenden im Handwerk haben 6,2 % keinen deutschen Pass. Allein diese Zahl bestätigt, dass das Handwerk seit jeher einen hohen Anteil an Jugendlichen mit Migrationshintergrund ausbildet. Seit einigen Jahren ist jedoch zu beobachten, dass immer weniger junge Migrantinnen und Migranten eine Ausbildung im Handwerk aufnehmen oder im Vergleich zu den deutschen Jugendlichen verstärkt Aus- und Weiterbildungen abbrechen.

Leitfragen des Projektes

- Das Handwerk braucht leistungsstarke Jugendliche – ein "Defizitansatz" steht dem Werben um gut vorqualifizierte Migranten entgegen.
- Das Handwerk braucht leistungsdifferenzierte Ausbildungen – auch weniger begabte Jugendliche werden im Handwerk gebraucht.
- Das Handwerk braucht interkulturelle Kompetenz – Globalisierung und Multikulturalität bieten neue Märkte.

2. Welches Ziel hat das Projekt?

Das Projekt möchte junge Migrantinnen und Migranten für eine Ausbildung im Handwerk motivieren und gleichzeitig das Handwerk gezielt für diese Jugendlichen interessieren.

Die jungen Migranten und deren Familien werden über die besonderen Zukunftsperspektiven einer handwerklichen Ausbildung in allen Facetten informiert, so z.B. auch über die Möglichkeit einer Existenzgründung im Handwerk. Insgesamt will das Projekt die Bereitschaft der Jugendlichen zu einer Aus- und Weiterbildung wecken, denn Qualifizierung erhöht nach wie vor die Chance, die Arbeitslosigkeit unter diesen jungen Menschen zu verringern. Jugendliche mit Migrationshintergrund verfügen über vielfältige interkulturelle Fähigkeiten, von denen auch das Handwerk profitieren kann. Handwerksbetriebe können beispielsweise aufgrund des besonderen sozialen Hintergrunds der Migrantenjugendlichen neue bzw. andere Kundenkreise gewinnen.

3. Wie wird das Ziel umgesetzt?

Um die Ausbildungsbereitschaft der Jugendlichen zu erhöhen und die Handwerksbetriebe verstärkt zur Ausbildung dieser Jugendlichen aufzufordern,

- werden Fachtagungen und Schulungen für die Ausbildungsberater der Kammern, Berufsbildungsverantwortliche aus Innungen, Betrieben und Schulen sowie Sozialberater von Migrantenberatungs- und Selbsthilfeeinrichtungen durchgeführt;
- sollen gemeinsam mit diesen Ansprechpartnern dann auf die jungen Migrantinnen und Migranten sowie deren Eltern zugegangen werden, um ihnen die Notwendigkeit einer Ausbildungsaufnahme und der besonderen Chancen im Handwerk nahezubringen;
- sollen die gemeinsamen Veranstaltungen den Austausch zwischen den Beteiligten verbessern und lokale Netzwerke entstehen lassen, die dazu beitragen, die Integration junger Migrantinnen und Migranten in das Handwerk zu fördern.

4. EQUAL - ProInteCra – Teilprojekt 1: Förderung der Ausbildungsbeteiligung

Das Teilprojekt wird im Rahmen des Gesamtprojektes PROINTECRA ("Professional Integration of Immigrants in Skilled Crafts") durchgeführt. In dieser innovativen Entwicklungspartnerschaft haben sich bundesweit sieben handwerksnahe Organisationen zusammengefunden, um in verschiedenen Teilprojekten den Zugang von Migrantinnen und Migranten in den Handwerkssektor zu verbessern.

PROINTECRA wird von der BGZ (Berliner Gesellschaft für entwicklungspolitische Zusammenarbeit) koordiniert und im Rahmen der europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL vom Europäischen Sozialfonds gefördert. Die Initiative will neue Wege zur Bekämpfung von Diskriminierung und Ungleichheiten von Arbeitenden und Arbeitsuchenden auf dem Arbeitsmarkt entwickeln und erproben.

5. Wer wir sind:

Die Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) mit Sitz in Düsseldorf ist eine bundesweite Einrichtung der Handwerkskammern, regionalen Handwerkskammertagen und dem Zentralverband des deutschen Handwerks (ZDH). Die ZWH ist Dienstleistungsunternehmen für die über 500 handwerklichen Bildungsstätten in Deutschland. Sie unterstützt die Bildungseinrichtungen durch Lehrgangsentwicklung, Mitarbeiterfortbildungen und überregionale Berufsbildungsprojekte.

Über den aktuellen Stand des Projektes können Sie sich unter www.zwh.de informieren. Mehr über die Entwicklungspartnerschaft und ihre Teilprojekte erfahren Sie unter der Adresse www.prointecra.de. Informationen zu EQUAL erhalten Sie im Internet unter www.equal-de.de.

**6.3.5 Ausbildungsoffensive der Beratungsstelle zur Qualifizierung ausländischer Nachwuchskräfte (BQNplus) unter Trägerschaft der AWO Bremen
Migranten und Migrantinnen in den Öffentlichen Dienst
Referentin: Carolina Monfort-Montero**

Laufzeit:

01.04.2003-30.06.2005

Ziel

- Erhöhung der Beteiligung von jungen Menschen mit Migrationshintergrund in den Ausbildungsgängen des bremischen Öffentlichen Dienstes.
- Akquise von neuen Stellen bei Betriebsinhaber/innen mit Migrationshintergrund sowie berufliche Orientierungshilfen für Jugendliche und junge Erwachsenen mit Migrationshintergrund sind Themen der BQNplus Bremen. BQNplus wird vornehmlich durch die Gemeinschaftsinitiative Equal finanziert.
- Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung von Migrant/innen in den Ausbildungsberufen des Aus- und Fortbildungszentrum für den bremischen Öffentlichen Dienst (AFZ). Dies umfasst kaufmännisch-verwaltende, gewerblich-technische und bedarfsorientierte Ausbildungsgänge (Verwaltungsfachangestellte/r und Fachkraft für Bürokommunikation) sowie Ausbildungsberufe im Informations- und Telekommunikationsbereich. In Bremen über 7 % in der Verwaltung, Bundesdurchschnitt: 3 %.

Visionen

- Vorbereitungsmaßnahmen mit der bremischen Verwaltung für Migrant/innen.
- Interkulturelle Kompetenz als Schlüsselkompetenz im Öffentlichen Dienst verankern
- Bundesweites Modell

Kooperation

Aus- und Fortbildungszentrum – AFZ – für den bremischen Öffentlichen Dienst – Sachgebiet Berufliche Ausbildung und Praktika, Lehrer/innen, Multiplikator/innen, BQNplus

Arbeitsweise

- Infoveranstaltungen in Schulen/ Akquise potenzieller Interessent/innen, Mund-zu-Mund-Propaganda
- Vermittlung von Praktika
- Individuelles Coaching, Hilfen und Stützen für Bewerbungsverfahren (Deutsch, Mathematik, EDV)

Teilprojekt: Öffentlicher Dienst

- Wie werden Jugendliche aufmerksam gemacht?: Zeitung, Informationsblätter etc.
- In allen Stellenausschreibungen des AFZ steht eine Formel, die die Bewerbung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund ausdrücklich begrüßt (ähnlich Frauenförderung).
- Wichtig: Informationsveranstaltungen in Schulen, Migrantenorganisationen, Arbeitsamt etc.
- Der bremische Öffentliche Dienst besteht aus unterschiedlichen Bereichen und Ressorts und ist heute der größte Ausbildungsbetrieb im Lande Bremen. Jedes Jahr schließen ca. 700 junge Berufsanfänger/innen einen Ausbildungsvertrag in den verschiedenen Bereichen des Öffentlichen Dienstes ab. Die Industrie verringert in und um Bremen ihr Angebot.
- In den bedarfsorientierten Ausbildungsgängen (Verwaltungsfachangestellte/r und Fachkraft für Bürokommunikation) wird der/die Auszubildende in der Regel später übernommen.
- Es soll nicht nur bei der Erstausbildung bleiben, Fortbildung ist wichtig und soll weiter forciert werden.
- Orientierungshilfen sind für Jugendliche von großer Bedeutung, Potenziale müssen von den Jugendlichen selbst erst einmal erkannt werden.

Umsetzung

Azubi-Stammtisch als Multiplikatorenrunde: man lernt Vorbilder kennen, weiß, wie es nach der Ausbildung weitergeht.

(Zwischen-)Ergebnisse

Erhöhte Bewerbungszahlen und Einstellungsquote weit über dem Bundestrend (2002: 20 %). Besser im kaufmännisch-verwaltenden und gewerblich-technischen Bereich, schlechter in den bedarfsorientierten Ausbildungsgängen und dem Informations- und Telekommunikationsbereich.

Kompetenzabfrage?

Nein

Diversity Management etc.?

Transfer in die Praxis ist schwierig. Kompetenzen zu erkennen ist für Betriebe und Jugendliche selbst nicht leicht. AFZ gilt aber als Vorreiter, der sich geöffnet hat.

Praktika?

Ja. Steigerung der Einstellungschancen. Projekt bemüht sich auch um Vermittlung von Praktika beim AFZ.

Betriebliche Förderplanung

Verbundförderung

Anpassung bzw. Hilfe zur Fachtheorie?

AbH

Handlungsempfehlung:

Auch der Öffentliche Dienst als Arbeitgeber muss mit all seinen Möglichkeiten die Situation Jugendlicher mit Migrationshintergrund stärken. Interkulturelle Kompetenz muss als Schlüsselkompetenz verankert sein. Chancen zur Weiterentwicklung im Öffentlichen Dienst müssen gegeben sein: Der Weg muss langfristig angesetzt sein, nicht lediglich Erstausbildung zum Ziel haben!

7. Berichterstattung aus den Foren

7.1 Berichterstattung aus dem Forum I

Dr. Hans-Jürgen Berg

- Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend des Landes Rheinland-Pfalz -

Ich beginne mit der Berichterstattung aus Forum I. Mein Auftrag war, Ihnen Ergebnisse aus den Präsentationen vorzustellen.

Das Forum I beschäftigte sich mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund im deutschen Berufsbildungssystem. Lassen Sie mich mit einer Vorbemerkung starten: Als Berichterstatter steht man vor einem doppelten Problem: Diejenigen, die in der Arbeitsgruppe waren, suchen danach, Gesagtes zu hören und ob der Berichterstatter dieses auch notiert hat. Für diejenigen, die nicht in der Gruppe waren, geht es um einen Sachstandsbericht einer Fachtagung, die gespickt war von unterschiedlichsten Aspekten und einer Fülle von Informationen. Dieses unter einer Zeitvorgabe von 10 Minuten so darzustellen, dass Sie wissen, was in den Foren besprochen wurde, ist mein Bemühen. In dem Forum sind zehn Projekte vorgestellt worden. Die Bandbreite reichte von der Berufswahlvorbereitung von Jugendlichen, über Assessment-center, ein Ausbildungsmagazin bis hin zur Einzelbetreuung von Jugendlichen. Bei allen Projekten ging es um die Frage, wie stärke ich das "Ich" des Jugendlichen für eine Bewerbung um eine zukünftige Berufsausbildung? Alle Referenten und Referentinnen wurden gebeten, Ziele zu formulieren, die die weitere Arbeit der BLK bestimmen sollten. Die deutlichste Forderung ist, dass die Koordination zwischen den jeweiligen Stellen notwendig ist. Es geht um die Nahtstellen Schule, Betrieb, die Jugendberufshilfe bis hin zu Jugendzentren. Hier ist notwendig zu koordinieren, um im Interesse der Jugendlichen zu einer abgestimmten Handlungsweise zu kommen. Ferner ist im Bereich der Berufswahlvorbereitung wichtig, dass Praktika in die Einrichtungen geholt werden und dass Schule sich öffnet. Lehrkräfte müssen die Berufswahl und Berufsorientierung zu ihrem Unterrichtsthema machen. Schule muss pointiert in der Berufswahlvorbereitung wirken, damit Jugendliche gut informiert, gut unterrichtet und entsprechend zielgerichtet geführt werden. Diese Zielsetzung muss Gegenstand in Schulprogrammen werden. Wir benötigen schülerkonzentrierte Beratungskonzepte.

Ein weiterer Aspekt ist, dass Jugendliche entscheidungsfähig für ihren Lebensweg werden müssen. Wir können ihnen nicht die Verantwortung abnehmen, wir können sie nur begleiten und unterstützen.

Der zweite Schwerpunkt beschäftigte sich mit der Problematik der Vernetzung von unterschiedlichen Projekten orientiert an der Frage, welche Vorbilder gibt es in der Gesellschaft, welchen Einfluss haben Peergroups und woran orientieren sich Jugendliche. Deutlich wurde, dass bei allen Projekten von Seiten der Jugendlichen ein Kommen und Gehen festzustellen ist, mit anderen Worten: Jugendliche stellen sich nicht der Problemlösung, sondern gleiten von Fördermaßnahme zu Fördermaßnahme, ohne dass eine Verbindlichkeit mit dem Ziel der Veränderung und Weiterentwicklung eingefordert wird. Dieses hängt eng mit den verfügbaren Ressourcen zusammen, die effektiver bei Netzwerkstrukturen genutzt werden könnten, um mehr an Effektivität zu erreichen.

Ein weiterer Forderungsaspekt war die Problematik der Ausbildung von Lehrkräften an den Universitäten im Rahmen der Lehrerausbildung. Sehr unterstützenswert ist die Forderung, in den Ausbildungsplänen der universitären Qualifizierung die interkulturellen Kompetenzen von Lehrkräften stärker als in der Vergangenheit zu fördern. Die Frage der Vernetzung der Politikfelder war ein weiterer Diskussionspunkt in dem Arbeitskreis. Es wurde deutlich, dass die Bereiche Bildung, Wissenschaft und Soziales viel stärker in ihrer Ganzheitlichkeit wirken müssen, um, bezogen auf ein gemeinsames Wir, sinnvoll für Migrantinnen und Migranten tätig zu werden.

Als sehr positiv für Migrantinnen und Migranten wurde die gegebene Zweisprachigkeit herausgestellt. Mit dieser Kompetenz verfügen gerade Jugendliche mit einem Migrationshintergrund über Erfahrungen, die ihnen einen deutlichen Vorsprung in bestimmten Berufsbereichen sichern könnten. Zu nennen sind hier das Gesundheitswesen mit den Gesundheitsberufen, der Dienstleistungs- und Servicebereich in unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen.

Als Fazit lässt sich feststellen, dass eine Bündelung der Aktivitäten zu einer Effektivierung der eingesetzten Kräfte führt. Das Nebeneinander von Projekten ist zu einem sinnvollen Ganzen im Interesse der Jugendlichen weiter zu entwickeln. Vor diesem Hintergrund sollte in der Nachbereitung dieser Tagung überlegt werden, inwieweit gute Praxisbeispiele zu Netzwerkstrukturen herausgestellt werden sollten, die als Impuls für die zukünftige Arbeit dienen und beispielgebend sind.

7.2 Berichterstattung aus dem Forum II

Susanne Dorn

- Arbeitsgemeinschaft türkischer Unternehmer und Existenzgründer Hamburg -

Ich berichte Ihnen aus Forum II "Unternehmer ausländischer Herkunft bilden aus", was dort diskutiert wurde bzw. wie sich dort zehn Projekte präsentiert haben, um anschließend einige Kernaussagen zusammen zu fassen.

Das Ganze, was bei uns ca. 150 Minuten gedauert hat, versuche ich jetzt in zehn Minuten darzustellen. Ich schließe mich meinem Vorredner an, es ist auch meine Sorge, dass sich viele darin nun nicht wieder erkennen werden, und ich bitte um Nachsicht, das passiert aufgrund der begrenzten Zeit.

Kontrovers wurde diskutiert die Aussetzung der Ausbildereignungsverordnung; da gab es zwei Lager bei uns, wobei überwiegend die Aussetzung, die ja zunächst nur für fünf Jahre beschlossen wurde, positiv bewertet wurde von den Projekten, die Ausbildungsplätze bei Unternehmen ausländischer Herkunft akquirieren.

Überraschend war - wahrscheinlich nicht nur für mich -, dass es offenbar eine Tendenz gibt, so eine Art Ersatz zu schaffen für die AEVO. So wird in Karlsruhe das Projekt AIKA ab 2004 einen gestrafften AEVO-Kurs anbieten, in dem ein Schwerpunkt auf dem sozialpädagogischen Aspekt liegen soll, also "Wie gehe ich mit Jugendlichen in Krisensituationen um?", "Wie leite ich sie an?". Und das Projekt "Ausländische Betriebe in der Verbundausbildung" aus Mannheim verzeichnet trotz der Aussetzung der AEVO keinen Einbruch bei den Ausbilderkursen für Migranten und Migrantinnen. Diese erstrecken sich über einen Zeitraum von fünf Monaten und sicherlich trägt zu deren Attraktivität bei, dass diese Kurse für die Teilnehmer/-innen kostenlos sind.

Unabhängig davon wird die Aussetzung der AEVO z.B. vom Geschäftsführer der Arbeitsgemeinschaft türkischer Unternehmer und Existenzgründer positiv gesehen. Gerade im Hinblick auf die Ausbildung im Verbund, wird die AEVO als ein großes Hemmnis für die ausbildungsbereiten Unternehmer ausländischer Herkunft gesehen.

Und Skeptiker melden sich zu Wort und befürchten, dass die Aussetzung der AEVO zu einem Rückgang der Qualität in der Ausbildung führen könnte. Z.B. weist Frau Dr. Bethscheider vom BIBB, die eine umfangreiche Befragung von Betrieben, von Dozenten und von Mitgliedern von Prüfungsausschüssen und von Projekten gemacht hat, auf die Vorteile der AEVO hin. Sie bemerkte zum Beispiel, dass die entsprechenden Kurse und Prüfungen oft der erste und einzige Zugang zur Weiterbildung seien, den diese Gruppe hat. Auch Kontakte zu Institutionen, wie der IHK, zu den entsprechenden Kammern und zu anderen Unternehmen, die auch erstmalig ausbilden, seien wichtig. Allerdings, so das Fazit der von Frau Dr. Bethscheider Befragten, sollten einige Änderungen bei den AEVO-Prüfungen und Kursen vorgenommen werden, ohne dabei inhaltliche Abstriche zu machen. Geäußerte Wünsche sind z.B. flexiblere Unterrichtszeiten, sprachliche Überarbeitung, denn hier kam wohl sehr ausführlich das Amtsdenglisch zum Tragen, dass für viele doch ein großes Hindernis ist - und ich denke, dass geht nicht nur Unternehmer/-innen ausländischer Herkunft so, dass Prüfungsfragen zwei bis dreimal gelesen werden müssen und man sich fragt, was ist denn jetzt eigentlich gemeint. Weite-

re Wünsche sind: Bereitstellen von Fachwörterbüchern während der Kurse und während der Prüfungen, didaktische Hilfe, Lernen lernen als Stichwort. Und Begleitung auch nachdem der Kurs dann beendet wurde.

Jetzt noch ein ausführlicher Punkt und dann wird es etwas knackiger. Zwei Erfahrungen im Hinblick darauf, was sich bei der Akquise von Ausbildungsplätzen bewährt hat: Als unverzichtbar für die erfolgreiche Akquise von Ausbildungsplätzen bei inhabergeführten Unternehmen nicht deutscher Herkunft wurden von den Trägern folgende Punkte angesehen: Betreuung und Beratung von A-Z im Hinblick auf das Duale System der Berufsausbildung und mögliche Berufsbilder. Viele Unternehmer wissen nicht, was sie aus dem großen Pool von 360 Ausbildungsberufen überhaupt ausbilden können, was überhaupt angeboten wird. Beratung bei der Bewerberauswahl, Übernahme von der Berichtsheftkontrollfunktion, Anmeldung der Azubis zur Berufsschule, Schlichtung bei eventuell auftretenden Schwierigkeiten im Beruf. Dieses umfassende Unterstützungsangebot ist das Resultat einer Reihe von Schwierigkeiten, die der Ausbildungsbereitschaft ausländischer Unternehmer entgegen stehen. Diese Schwierigkeiten sind: Unwissenheit über Ausbildungsberufe und das System der Dualen Berufsausbildung in Deutschland aufgrund dessen, dass der potenzielle Ausbilder selbst ein Quereinsteiger ist oder seine Ausbildung in seinem Herkunftsland absolviert hat. Verunsicherung und Abschreckung vor Ausbildung aufgrund des bürokratischen Aufwandes und abzulegender Prüfungen und nicht zuletzt Skepsis und mangelnde Unterstützung der IHK.

Zur Bewältigung dieser Hindernisse ist ein hoher personeller und zeitlicher Einsatz der Projektmitarbeiter unabdingbar. Als ebenso unverzichtbar, damit gerade in erstausbildenden Betrieben ein Auszubildender seine Ausbildung erfolgreich abschließen kann, sehen die Projekte die intensive Betreuung der Jugendlichen. Dabei setzen die meisten Projekte bereits in Schulen an, um die Schulabgänger über das Duale System der Berufsausbildung zu informieren und ihnen bei der Berufsfindung beizustehen. Viele Projekte arbeiten mit Praktika in potenziellen Ausbildungsbetrieben. Die sind in der Regel sehr kurz, können einen Zeitraum von ein paar Tagen bis hin zu mehreren Wochen umfassen. Auf jeden Fall dienen sie dazu, beide Parteien - Firma und Jugendliche - füreinander zu gewinnen und führen im Idealfall zum Abschluss eines Ausbildungsvertrages. Notwendig ist, wenn ein Ausbildungsvertrag geschlossen wurde, eine kontinuierliche sozialpädagogische Betreuung. Dies haben alle Projekte auch deutlich gemacht. Es gab kein Projekt, dass diesen Punkt vernachlässigt hat und ab diesem Punkt die Arbeit beendet, denn damit ist noch nicht sichergestellt, dass die Ausbildung auch erfolgreich ist. Diese umfangreiche sozialpädagogische Betreuung umfasst die Kontrolle des Berichtshefts, Vermittlung bei Konflikten im Betrieb und bei persönlichen Krisen, die nicht selten zum Abbruch führen können. Und Hilfe bei der Organisation von ergänzendem Unterricht. Der ist besonders im Schrift-Deutsch gefragt. Wen wundert das bei unserem Klientel? Auch bei der Vorbereitung auf die Zwischen- und Abschlussprüfungen wird Unterstützung der Jugendlichen bei den Projekten von den Betrieben nachgefragt. Als wichtig hat sich bei den Projekten das Einbeziehen der Eltern der Auszubildenden herausgestellt. Genau wie ihre Kinder erhalten sie Informationen über die Rechte und Pflichten eines Auszubildenden, das duale System der Berufsausbildung und zu deutschen Schulsystem in Hinblick auf weiterführende Schulen und vor allem auch zum Wert, Sinn und Chancen einer abgeschlossenen Berufsausbildung.

Im Anschluss noch ein paar Aussagen zur Verbundausbildung: Das ist offenbar eine sehr weit verbreitete Praxis, die sich bewährt hat. Wie die Ausbildungsinitiative ausländischer Unter-

nehmer ausdrücklich betont, geht es dabei darum, dass Migrantenbetriebe nach und nach das notwendige Know-how erwerben, um später einmal aus eigener Kraft auszubilden. Bis es soweit ist wird dem Unternehmen, so kann man fast sagen, ein ganzes Servicepaket zur Verfügung gestellt und auch das wiederum erfordert einen hohen organisatorischen und personellen Aufwand vom Projektträger.

Abschließend ein paar Empfehlungen:

- Unverzichtbar ist offenbar ein großes intaktes Netzwerk, das regelmäßig gepflegt wird. Ohne das kommt kein Projektträger aus. Zum Austausch von Informationen und Erfahrungen legen alle Projekte darauf großen Wert. Ich denke hier auch an das Stichwort Ressourcenbündelung.
- In diesem Netzwerk sollten sowohl staatliche als auch private Unternehmer aber auch die Kammern zu finden sein. Mitarbeiter/-innen mit gleichem kulturellen Hintergrund haben bei der Kaltakquise in den Unternehmen einen Vertrauensbonus, zusätzlich zu den fehlenden sprachlichen Barrieren. Folglich hat sich deren Einsatz auch dort bewährt.

Ich komme zu einem ganz persönlichen Fazit und Ausblick aus diesen kurzen Stunden, die wir im Forum II verbracht haben: Der Grad der Intensität im Bezug auf die Begleitung - ich nenne das immer Rund-um-Sorglos-Paket - ist abhängig von der Einwanderergeneration. Das hat Arbeit und Bildung aus Berlin heute auch noch mal ganz klar gemacht. Das heißt je jünger die Ausbilder - die Unternehmer ausländischer Herkunft bzw. Personen mit Migrationshintergrund - sind, desto selbstständiger, unbefangener gehen die auch das Thema Ausbildung an, desto vertrauter ist denen auch der Umgang mit Gremien. Der Wunsch der Ausbildungsinitiative Ausländischer Unternehmer, eines Tages überflüssig zu werden, da die heutigen Auszubildenden selber ausbilden werden, dieser Wunsch ist angesichts der EU-Osterweiterung meiner Meinung nach in naher Zukunft nicht zu erreichen. Denn jetzt kommen polnische und andere Unternehmer und deren Ausbildungspotenzial gilt es ja auch zu erschließen und warum sollte man da nicht auf erfahrene Projekte zurückgreifen?

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

7.3 Berichterstattung aus dem Forum III

Klaus Rauber

- Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt -

Meine sehr geehrten Damen und Herren, ich habe die angenehme Aufgabe, Ihnen aus Forum III zu berichten. Angenehm in doppelter Hinsicht, da meine beiden Vorredner schon sehr viel aus dem Sinn der Tagung heraus als Empfehlungen formuliert haben. Es ist wahrscheinlich bei diesem komplexen Thema, das wir behandelt haben, dass sowohl Forum I als auch Forum II oder III zu gleichen Überzeugungen bzw. Aussagen kamen. Insofern nehme ich mir also jetzt die Freiheit etwas weniger an dieser Stelle zu sagen, dass heißt also nichts zu wiederholen. Ich habe weiterhin die Aufgabe als angenehm empfunden, weil leider - aber dennoch nicht ohne Sinn - die Themen, die wir zu behandeln hatten, sehr stark gekürzt waren, das heißt ich hatte nur 5 Referate und die dazu notwendigen Diskussionen hier zu begleiten. Nun wir werden sehen, dass die Präsentationen dieser Beispiele sehr exakt auf unser Anliegen eingegangen sind und ich denke, nicht in der Masse liegt die Qualität.

Betriebliche Ausbildung war das zentrale Thema des Forums III Betriebliche Ausbildung, d.h. die Möglichkeiten der beruflichen Bildung, das duale System voll auszuschöpfen, war der Anlass, und das sowohl von Seiten der Migranten als auch von Seiten ausländischer Unternehmen in Deutschland. Dazu wurden folgende 5 Berichte vorgestellt: zunächst einmal wurde von der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk aus Düsseldorf aus dem Projekt ProInteCra ein Projekt zur Motivation Jugendlicher zu einer Ausbildung im Handwerk vorgestellt. Dann wurde uns ebenfalls im Rahmen des Projektes ProInteCra unter dem Aspekt Integration statt Ausgrenzung aus Weimar das Projekt Training für Ausbilder in überbetrieblichen Ausbilderstätten präsentiert. Aus Bremen hörten wir einen Bericht der Beratungsstelle zur Qualifizierung von jungen ausländischen Nachwuchskräften mit dem Thema "Migranten für den öffentlichen Dienst", auch dazu haben wir uns doch in einer etwas längeren Diskussion über einige Grundzüge verständigt.

Dann die Koordinierungsstelle aus Nordrhein-Westfalen, aus Krefeld, mit einem Projekt zur Förderung der Berufsausbildung in japanischen Betrieben. Die IHK hat hier eine AusbildungsgmbH initiiert, in der diese Frage, speziell japanische Unternehmen in Nordrhein-Westfalen für die duale Berufsausbildung zu gewinnen, bearbeitet wird.

Und zum Schluss - zumindest in meiner Ausführung - aus der Buna Sow Leuna Olefinverbund GmbH aus Merseburg, eine Tochter der weltweit agierenden Dow Chemical Familie, die Präsentation einer tätigkeitsintendierten, integrativen Ausbildung zum Operator/zur Operatorin in Chemieanlagen.

All diese Vorträge halten an sich ein generelles Thema, das unausgesprochen bei allen Zuhörern im Hintergrund ihrer Erfahrungen schwebte, nämlich der Fachkräftemangel, den wir in Deutschland schon heute und in Zukunft verstärkt spüren werden. Dazu existieren allerdings Lösungspotenziale. Unter anderem auch das Potenzial der Migrantinnen/Migranten und das nicht nur im Sinne ihrer Arbeitskraft, sondern auch – und es wird immer deutlicher, dass wir in einer Gesellschaft leben, die vor dem Migrationshintergrund wider Ethnien existiert – im Sinne ihrer interkulturellen Kompetenzen in der Ausbildung und in der Arbeit. Es handelt sich dabei um ein Potenzial, das angesichts der Globalisierung Deutschlands personell gesehen

gute Chancen bietet. Interkulturelle Kompetenzen, dass war auch ein Ergebnis unserer Diskussion, sind als eine Schlüsselkompetenz zu werten und bewusst schon in die berufliche Ausbildung mit einzubringen.

Im Rahmen der Globalisierung arbeiten inzwischen viele ausländische Unternehmen an dem Standort Deutschland und zwar nicht nur sogenannte Global Player, sondern auch solche, die allein im europäischen Raum oder in bilateraler Hinsicht existieren. Und diese Unternehmen gilt es, neben deutschen Betrieben auf ihr Ausbildungspotenzial hin auszuloten; sie sind von wachsender Bedeutung. An zwei Beispielen haben wir gesehen, dass das duale Ausbildungssystem Chancen hat, auch in ausländischen Betrieben zu deren Gewinn, und das nicht nur im betriebswirtschaftlichen Sinne, beitragen zu können. Wir werden natürlich mit Blick auf die gegenwärtige Diskussion über das duale System dieses nicht generell verändern, aber wir werden es den Bedingungen anpassen müssen. Es weiß jeder, der vor Ort steht, was darunter im Einzelnen zu verstehen ist, wo diese Notwendigkeiten der Anpassung unseres Systems existieren. Es würde den Rahmen sprengen, wenn wir jetzt die Diskussion darüber anfangen würden.

Insgesamt gesehen hatten wir aus der Diskussion zu diesen fünf Beiträgen Handlungsempfehlungen erarbeitet. Diese werde ich jetzt gleich im einzelnen darstellen.

- Wir haben eines erfahren: es gibt eine ganze Reihe von Projekten. Eine Anregung war gewesen, diese zu vernetzen. Wir denken, alle ausgearbeiteten Projekte müssen zu Selbstläufern werden, sie müssen Ideen vermitteln und die Regelangebote verbessern, bzw. ihre Arbeit bei verschiedenen Institutionen, etwa den Kammern und Behörden einfließen lassen. Sie müssen als ein Initialzündler oder als Impulsgeber funktionieren und letztendlich Nachhaltigkeit unter Beweis stellen.
- Eine nächste Empfehlung: Auch der öffentliche Dienst als Arbeitgeber muss die Situation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund stärken. Das heißt, die interkulturelle Kompetenz muss als eine Schlüsselkompetenz verankert sein. Ein Diskussionsthema in unserem Forum war die Möglichkeiten von Migranten und Migrantinnen im öffentlichen Dienst. Vielleicht sollte hier der öffentliche Dienst seine Möglichkeiten stärker ausschöpfen. Gleichzeitig wissen wir alle, wie weit der öffentliche Dienst unter vor allem finanziellen Druck steht und somit auch vieles vor allem in Richtung Aus- und Fortbildung brach liegt.
- Übergreifend wurde als Handlungsempfehlung erarbeitet: Berufliche Integration muss langfristig angelegt sein, nicht nur auf die Erstausbildung ausgerichtet sein, sondern viel mehr auf Karriere- und Lebensplanung und auf Zeit ausgerichtet sein.
- Unsere beiden letzten Handlungsempfehlungen: Zunächst sollten allen Unternehmen die interkulturellen Kompetenzen der Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die in einer multikulturellen Gesellschaft bedeutsam sind, wie z.B. Sprach- und Kommunikationskompetenzen, im Dialog verdeutlicht werden. Diese Gespräche, das haben die Beispiele gezeigt, sind erforderlich. Sie finden auch in der Regel offene Ohren, weil es eben hier um eine Besonderheit, von der wir überzeugt sind, dem dualen System mit Deutschen oder mit Arbeitskräften mit Migrationshintergrund geht. Das liefert besondere Ergebnisse, auf die man sich einstellen muss.

- Nun zum Schluss eine Handlungsempfehlung: Ausländischen Unternehmen, die in Deutschland ausbilden, sollte die Flexibilität des dualen Systems anhand von erfolgreichen Beispielen gezeigt werden. Zum Beispiel, ich habe es schon genannt, das Modell KOBA - aus Nordrhein-Westfalen - Japanische Unternehmen bilden unter Einbeziehung der anderen Kulturen aus. Und das letzte Beispiel von Dow Chemical hat gezeigt, dass sich durchaus Symbiosen zwischen dem dualen System und den Erwartungen dieser weltweit agierenden Unternehmen herstellen lassen. Soweit mein kurzer Überblick auf dieses Forum III.

Dankeschön für Ihre Aufmerksamkeit.

8. Podiumsdiskussion und Resümee der Tagung

Herr Meyer auf der Heyde: Wir vermissen noch einen Podiumsteilnehmer, Herrn Andrade. Es kann aber sein, dass die Arbeitnehmerseite heute gewisse Schwierigkeiten hat, weil parallel ein großer Bildungskongress des Deutschen Gewerkschaftsbundes in Berlin stattfindet und uns das im Vorfeld gewisse Schwierigkeiten bei der Besetzung des Podiums bereitet hat. Insofern müssen wir dann heute in kleinerer Runde diskutieren. Ich möchte vorab schon darauf hinweisen, dass Herr Flöttmann darum gebeten hat, etwas früher das Podium verlassen zu können, weil er noch einen wichtigen Termin heute Nachmittag wahrnehmen muss. Insofern sollten wir relativ schnell einsteigen. Ich stelle nur die Teilnehmerinnen und Teilnehmer kurz vor:

- Frau Hellberg von der Handwerkskammer Hamburg
- Herr Dr. Thiel von der Bundesanstalt für Arbeit
- Frau Kötting vom Bundesministerium für Bildung und Forschung
- Herr Flöttmann von der Firma Miele, heute aber in Vertretung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände bzw. des Kuratorium Berufsbildung der Deutschen Wirtschaft
- Frau Sarigöz von der Koordinierungsstelle – Ausbildung in Ausländischen Unternehmen (KAUSA)
- Herr Güler vom Bund türkisch-europäischer Unternehmer e.V.

Sie haben alle Empfehlungen gehört und wenn wir kurz rekapitulieren, womit die Tagung gestern begonnen hat, dann ist sehr deutlich worden, dass wir im Hinblick auf unser zu behandelndes Thema zwei Defizite oder positiv gewendet: zwei Entwicklungsbereiche vorfinden. Das eine ist die Stärkung der Potenziale der Jugendlichen, das andere ist die der Unternehmen. Dort sind Lösungen zu entwickeln, wie wir sowohl deutsche Unternehmen bewegen können, Jugendliche mit Migrationshintergrund auszubilden als auch ausländische Unternehmen zu bewegen, zusätzliche Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen.

Ich fange an mit Herrn Flöttmann. Als erste Frage vor dem Hintergrund der vorgetragenen Empfehlungen, wo würden Sie aus Ihrer Sicht noch Ergänzungsbedarf sehen gerade als deutsches Unternehmen, um noch mehr Ausbildungsplätze für ausländische Jugendliche anbieten zu können?

Herr Flöttmann: Ich würde es gerne aus drei Blickwinkeln beantworten. Einmal aus der Sicht des Betriebes, aus der Sicht eines Schlichtungsausschusses für Streitigkeiten im Ausbildungsverhältnis und aus der Sicht eines Jugendrichters; ich bin seit 12 Jahren Jugendschöffe. Im Betrieb erlebe ich – und das kann ich von dem Betrieb sagen, in dem ich verantwortlich für die Ausbildung bin – aber auch aus der Sicht von Kollegen, mit denen es auch einen regen Austausch zu dem Thema gibt, dass Integration fast ein ganz normaler problemloser Prozess ist. Ich sage es wie gestern Abend im Workshop einmal ein bisschen rustikal: Ich verstehe aus der Sicht eines Betriebes manchmal die Diskussionen nicht, wo das Problem der Integra-

tion liegt. Wir bekommen immer mehr Bewerbungen ausländischer Jugendlicher und Aussiedler. Ich binde die Aussiedler hier ganz bewusst mit ein und ich sage gleich auch warum. Wir haben ein Auswahlverfahren für Auszubildende, das gleich ist für alle Bewerber. Wir entscheiden für die Einstellung ohne Ansehen der Herkunft und haben dadurch eine ganz interessante Gruppenzusammensetzung. Das geht von einem Äthiopier über die vielen Aussiedler, über Türken, über Jugoslawen und ich darf Ihnen sagen: Mit null Problemen. Vielleicht auch deshalb, weil wir das Thema auch ganz normal und unverkrampft angehen. Die Jugendlichen integrieren sich durch Akzeptanz und der Prozess läuft problemlos. Die Abbrecherzahlen im Ausbildungsverhältnis sind gleich null. Ich denke, je natürlicher man mit dem Thema Integration umgeht, umso selbstverständlicher verläuft sie.

In anderen Funktionen erlebe ich aber auch, dass Integration nicht selbstverständlich ist und zu Problemen führt. Mich bedrückt beispielsweise aus der Sicht des Schlichtungsausschusses – ich bin Vorsitzender des Ausschusses bei der IHK Bielefeld – bei dem es überwiegend um fristlose Kündigungen geht, dass die Anzahl der jugendlichen Ausländer, die ein Ausbildungsverhältnis abbrechen durch eine fristlose Kündigung, gemessen an der Gesamtzahl der fristlosen Kündigungen außergewöhnlich hoch ist. Ich erlebe es ebenfalls beim Jugendgericht, dass die Anzahl der jugendlichen Aussiedler, die straffällig geworden sind, sehr hoch ist. Getaut wird dagegen eine ganze Menge. Es gibt in unserem Ort ein Institut, das nennt sich ZOFF, das sozialpolitische Trainingskurse durchführt mit gutem Erfolg. Es wird in unserem Ort auch versucht, auffällige junge Aussiedler und Ausländer in Sportgruppen zu integrieren und so zu stabilisieren, unterstützt durch den Fachbereich Sozialpädagogik der Universität Bielefeld. Sie werden von zu Hause abgeholt, zu Sportgruppen mit Sportarten, die sie interessieren, gebracht, um sie in den Sportgruppen zu integrieren. Es handelt sich überwiegend um Mannschaftssport. Die Ergebnisse sind beeindruckend.

Ich bin der Meinung, je unverkrampfter wir das Thema Integration angehen, umso leichter gelingt es, junge Leute zu integrieren. Im Betrieb ist Integration kein problembehaftetes Thema mehr, jedenfalls nicht in unserem Betrieb. Der junge Ausländer bzw. Aussiedler gehört bei uns einfach dazu. Allerdings – und das sage ich jetzt nochmal ganz deutlich – wenn es Probleme gibt, dann überwiegend mit Aussiedlern. Sie isolieren sich stärker von der Ausbildungsgruppe als das beispielsweise bei Türken oder anderen Jugendlichen ausländischer Nationen der Fall ist. Das macht uns Sorgen. Oft ist es das Hemmnis Sprache, dass zur Isolation führt. Ich habe mal als Kind gelernt "Wer flüstert, der lügt". Das heißt, wenn sich ein Teil der Ausbildungsgruppe in einer Sprache unterhält, die andere nicht verstehen, bekommt der andere Teil der Gruppe das Gefühl, die wollen sich bewusst ausgrenzen bzw. man darf das nicht verstehen, worüber man sich unterhält. Das führt zu Misstrauen. An der Stelle ist noch viel zu tun.

Herr Meyer auf der Heyde: Vielen Dank, Herr Flöttmann. Ihr Stichwort ZOFF einmal aufnehmend, meine Frage an Frau Sarigöz. In Ihrer Empfehlung ist sehr deutlich gemacht worden, dass ein Schwerpunkt auch in der Begleitung liegt. Was können Träger wie KAUSA oder andere dazu tun, um den Ausbildungsabbruch ein Stück weit zu reduzieren?

Frau Sarigöz: Bevor ich auf diese Frage eine Antwort gebe, muss ich eine Sache kurz richtig stellen. Wir sind kein eingetragener Verein, KAUSA ist ein Projekt des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und ist angesiedelt beim Deutschen Industrie- und Handelskammertag.

Nun zu Ihrer Frage, was Projekte wie KAUSA tun können, damit die Abbruchquote bei den Ausbildungsverhältnissen nicht so hoch ist: Wie auch aus den Ausführungen der Projektvertreter gestern und heute deutlich wurde, ist eine enge Betreuung der Ausbildungsbetriebe und der Auszubildenden erforderlich, und zwar nicht nur beim Einstieg in die Ausbildung, sondern auch während der ganzen Ausbildungsdauer, sprich während der drei Jahre. Auf diesem Weg können dann die Ausbildungsverhältnisse erfolgreich ans Ziel gebracht werden. Denn sobald zwischen dem Ausbildungsbetrieb und dem Auszubildenden ein Problem auftaucht, springen Ansprechpartner aus den Projekten ein, die vermitteln oder gemeinsam Lösungsmöglichkeiten erarbeiten können. Sicherlich, wenn Meinungen und Positionen unüberbrückbar sind, da helfen auch keine Vermittlungsversuche und es ist besser, man bricht das Ausbildungsverhältnis ab. Aber in der Regel ist eine intensive Betreuungsarbeit eine effektive Maßnahme, um Ausbildungsabbrüche zu vermeiden.

Achim Meyer auf der Heyde: Schönen Dank, Frau Sarigöz. Eine Frage an die Kammervertreterin, Frau Hellberg. In den Empfehlungen ist deutlich geworden, dass es wohl nicht Probleme – aber zumindest einige Defizite gibt in der Beratung der Betriebe im Hinblick auf deutsche Berufsbilder und möglicherweise auch die entsprechenden Ausbildungsmöglichkeiten. Sehen Sie da Möglichkeiten, verstärkt zu agieren oder haben Sie weitergehende Vorstellungen zu möglichen Veränderungen?

Frau Hellberg: Ja, wir arbeiten hier in Hamburg sehr stark mit der BQM zusammen und beraten in Zusammenarbeit mit der BQM Betriebe zu Ausbildungsmöglichkeiten. Berufsbilder oder Berufsfelder werden sich im Rahmen der gesamten politischen Diskussion mit Sicherheit verändern, aber das ist natürlich ein sehr komplexes Thema und betrifft nicht nur die Problematik Ausländer bzw. Migrantinnen und Migranten, sondern ist ein Thema für alle.

Achim Meyer auf der Heyde: Dann frage ich doch vielleicht noch einmal den Verordnungsgeber. Der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit hat in einer Sitzung letzte Woche deutlich gemacht, dass er möglicherweise auch Ausbildungsberufe für ausländische Existenzgründer schaffen will. Frau Kötting, wie sehen Sie das denn, jetzt nicht als Verordnungsgeber sondern als zuständiges Ministerium, das im Einvernehmen mit dem Verordnungsgeber entsprechende Berufsbilder verordnen soll. Ist das sinnvoll oder sehen Sie da möglicherweise noch andere Bedarfe?

Frau Kötting: Wie wir soeben gehört haben, kann unser Duales System ja durchaus sehr flexibel agieren, wenn es um Bedarfe und Notwendigkeiten in ausländischen Unternehmen in Deutschland bezüglich Ausbildung geht, siehe das genannte Beispiel "Dow Chemical". Man kann meines Erachtens also auch im bestehenden Dualen System Lösungen finden, um für ausländische Unternehmen in Deutschland Ausbildung attraktiv zu machen.

Herr Meyer auf der Heyde: Nun ist ja "Dow Chemical" ein Großunternehmen, was noch nicht in den Fokus tritt, wenn man das große Potenzial ausländischer Betriebsinhaber aktivieren will für die Ausbildung. Insofern meine Frage an Herrn Güler, der möglicherweise auch kleine Unternehmen vertritt, was wäre aus Ihrer Sicht wünschenswert, einmal im Hinblick auf Betreuungsleistungen seitens der zuständigen Stellen, und zum zweiten die Frage, ob Sie es denn für notwendig halten, dass an den Berufsbildern etwas geändert wird?

Herr Güler: Ich danke Ihnen, mein Name ist Ahmet Güler vom Bund Türkischer Europäischer UnternehmerInnen in Deutschland e.V. In den Foren wurde ausreichend dargelegt, wo die Probleme liegen. Ich will also bezogen auf den Gesamtzusammenhang von einem anderen Blickwinkel heraus folgende Betrachtungen anstellen: In Deutschland gibt es ca. 300.000 Unternehmen mit ausländischem Hintergrund, davon sind 60.000 türkische Unternehmen, die in den letzten 15 Jahren entstanden sind. Insgesamt gibt es in Deutschland 7,8 Millionen Ausländer. Wenn wir jedoch die EU Bürger hiervon ausnehmen, bleiben nur 4 Millionen übrig. Zählt man dazu noch die Bevölkerung aus den 10 neuen Beitrittsländern der Europäischen Union, wird sich diese Zahl noch vergrößern. Das heißt also, die Anzahl von Menschen aus den Ländern außerhalb der Europäischen Union, wie z.B. der Türkei und den anderen so genannten Drittländern, die nach Europa einwandern, wird ca 3,5 Millionen betragen, davon wiederum sind 2,7 Millionen Türken. Das heißt also, jede Nation hat ihre Ausländer, die Franzosen haben die Marokkaner, die Amerikaner ihre Indios und Deutschland hat uns Türken. Das trifft auch auf die Unternehmer mit Migrationshintergrund zu. Auf diese Gruppe bezogen sind ebenfalls sehr interessante Zahlen zu verzeichnen: Allein in Deutschland gibt es ca. 60.000 türkische Unternehmer, kleinere Unternehmer, mit einer Anzahl von 3 bis 4 Beschäftigten. In unseren kleinen und mittelständischen Unternehmen beschäftigen wir immerhin ca. 300.000 bis 330.000 Beschäftigte. Laut KPMG Studie, die wir im Jahr 2000 haben erstellen lassen, wird diese Zahl bis zum Jahr 2010 auf 108.000 türkische Unternehmen mit ca. 600.000 Beschäftigten anwachsen. Derzeit haben wir ca. 30 % deutsche Kollegen in unseren Unternehmen und das wird auch so bleiben.

Diesen Zahlen steht eine hohe Anzahl arbeitsloser und nicht qualifizierter Jugendlicher mit Migrationshintergrund gegenüber: Auch in dieser eher negativen Karrierebilanz stellen Jugendliche mit türkischem Migrationshintergrund wiederum den größten Teil dar: 60 % von ihnen haben keine vernünftige Schulausbildung, 20 % überhaupt keine, 40 % haben einen schlechten Notendurchschnitt.

Wie schon mein Vorredner deutlich gemacht hat ist bezogen auf die Auswahl junger Menschen für einen Ausbildungsplatz der jeweilige kulturelle Hintergrund bzw. die ethnische Herkunft nicht von Bedeutung. Es mag allerdings Ausnahmen geben. Ausschlaggebend ist in der Regel jedoch die Leistung. Was hat der junge Mensch vorzuweisen? Beispiel: Sind unter 10 Bewerbungen, die im Betrieb vorliegen, drei von Gymnasiasten, wählt man natürlich unter diesen aus. Das halten wir genauso wie es die deutschen Unternehmer machen. Da guckt man sehr genau auf die Leistung. Zu bedenken ist die sich abzeichnende Entwicklung aus demographischen Gründen: Bis zum Jahr 2006 wird die Einwohnerzahl in Deutschland wahrscheinlich auf 65 Millionen gesunken sein, jeder dritte Mensch wird einen ausländischen Hintergrund haben. Das heißt, wenn von 2,7 Millionen Türken 60 % unter 30 Jahren sind, und diese die Zukunft dieses Landes gestalten werden, müssen wir ganz andere Instrumente nut-

zen, um die Probleme anzugehen. Ich möchte später auf die Lösung dieser Probleme eingehen, z.B. auf die Frage, warum die ausländischen Unternehmer nicht mehr ausbilden. Vergleicht man uns mit unseren deutschen Kollegen, so stehen rund 28 % der Betriebe, die ausbilden, lediglich 2,5 % mit türkischen Inhabern gegenüber. Dies hat natürlich bestimmte Gründe. Wir wollen uns durchaus nicht dieser Problematik verschließen, weil uns die Ausbildung junger Menschen genauso wie unseren deutschen Kollegen ein wichtiges Anliegen ist. Im Gegenteil: Wir wollen etwas für die Zukunft tun, denn unsere Zukunft liegt auch in diesem Land. Wir können hier nicht alle Zelte abbrechen und auf und davon gehen. Sowohl wir als auch unsere Kinder haben hier Wurzeln geschlagen. Auch die deutsche Gesellschaft soll von uns profitieren. Ich denke an die Problematik wird zur Zeit völlig falsch herangegangen. Man hat keine ausreichenden Informationen. Man kennt diese neue ethnische Gruppe nicht, geschweige denn ihre Bedeutung für die Gesamtgesellschaft. Im Juni und September gab es auf Initiative des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit in Berlin zwei Veranstaltungen zur Wirtschaftsdynamik von Existenzgründungen von Migranten. Vorgestellt wurde eine Studie der Deutschen Ausgleichsbank, die ich ihnen gerne zuleiten kann. Ein Ergebnis war zum Beispiel, dass im gleichen Zeitraum, in dem ein neues deutsches Unternehmen entsteht – eine Existenzgründung, gleichzeitig drei ausländische Unternehmen in Deutschland gegründet werden. Bei ausländischen Betrieben entstehen 5 Arbeitsplätze im Vergleich dazu beim deutschen Unternehmen nur 2. Diese Unterschiede sind bedingt durch die Qualifikation und den damit verbundenen weniger beschäftigungsintensiven Branchen. Die Deutschen Gründer machen z.B. ein Architekturbüro auf oder lassen sich als Ärzte nieder. Wir dagegen gründen Dienstleistungsunternehmen. Diese neue innovative Gruppe muss ganz anders behandelt werden, es muss ganz anders mit ihr umgegangen werden als bisher. Man kennt das nicht, deutsche Behörden kennen das nicht, die Schulen kennen das nicht. Man fragt sich, warum beteiligen die sich nicht? Keiner fragt uns, warum wir uns nicht beteiligen.

Herr Meyer auf der Heyde: Schönen Dank, Herr Güler. Ja das ist natürlich die offene Frage und wir haben hier einen Unternehmer aus Hamburg im Publikum, den ich direkt ansprechen würde, Herrn Özdemir, der auch ausbildet, soweit ich weiß. Vielleicht können Sie aus Ihrer Sicht einmal sagen, wie Sie es mit der Ausbildung handhaben, quasi als Positivbeispiel. Vielleicht können Sie auch Ihre Erfahrungen darstellen, wo es denn in der entsprechenden Ansprache mangelte.

Herr Özdemir, ARAL-Autohof Hamburg: Ich habe eine Aral Tankstelle, eine Autobahntankstelle hier in Hamburg. Ich habe selber eine Ausbildung gemacht in Deutschland. Ich habe Groß- und Außenhandelskaufmann gelernt. Und habe auch einiges erlebt. Ich habe mindestens 150 Bewerbungen geschrieben. Ich hatte zwar eine gute Mittlere Reife, aber es gab in meinem Jahrgang viele, die Abitur gemacht haben. Aber ich habe trotzdem 1992 einen Ausbildungsplatz bekommen. Ich habe meine Ausbildung erfolgreich beendet, und dann war ich in Hamburg, habe eine Tankstelle übernommen, und seit 5 Jahren bilde ich selber aus. Ich wurde von Herrn Keskin, ATU, angesprochen, weil er mich kannte. Er sagte: "Du hast selber eine Ausbildung gemacht, gute und schlechte Sachen selbst erlebt, wie das eben so ist. Hilf doch den Jungs, die es nicht so einfach haben." Und dann fingen wir halt an, uns mit Herrn Keskin gewisse Bewerbungen anzuschauen. Da war natürlich das Problem mit der Verordnung. - In Deutschland ist eben alles geregelt, wie man lebt und wie man isst. Aber man muss

eines sagen, man kann zwar alles regeln, aber entscheidend ist immer die Praxis. Und da sehe ich manchmal, dass gewisse Regelungen eher eine Blockade sind: Ich habe eben diese Verordnung gesehen, danach hätte ich erst einmal bei der Handelskammer viel Geld zahlen müssen, erst einmal gewisse Stunden sitzen müssen. Aber ich bin Unternehmer, und ich kann es mir nicht leisten, ein halbes Jahr oder 3-4 Monate irgendwohin zu gehen, um die Schulbank zu drücken. Da habe ich ganz direkt gesagt, ich mache es nicht, weil das einfach zu viel für mich ist. Aber es gab auch eine Ausnahmeregelung, die habe ich dann bekommen. Da wurde zwar gesagt, dass sei eine Ausnahme, die auch befristet ist für 2-3 Ausbildungen, und dann wollen wir mal gucken, ob das einigermaßen in Ordnung ist. Ich habe es gut hinbekommen, jetzt darf ich für immer ausbilden! Und ich bin auch froh, dass es solche Ausnahmeregelungen gibt, sie müssen mehr genutzt werden. Natürlich gibt es auch Gründe, warum es solche Regelungen geben muss. Ich bin an der Front, ich erlebe es immer und jeden Tag. Die Probleme kenne ich, die Ausbilder kenne ich, die Azubis kenne ich; ich habe auch Praktikanten im Rahmen des QUAS Modells, das von der Handelskammer aus betreut wird. Das ist natürlich auch ein schönes Beispiel, wo man sagt, man kann einiges einfacher machen. Und ich habe insgesamt in den letzten fünf Jahren 13 Azubis ausgebildet, habe davon 4 übernommen und ich merke natürlich auch, Ausbildung bedeutet Qualität. Ich habe dadurch gute Mitarbeiter, kann mich hier jetzt aufhalten, weil ich keine Angst habe; meine Mitarbeiter, die jetzt in der Tankstelle an der Kasse sind, die sind kompetent.

Herr Meyer auf der Heyde: Vielen Dank, Herr Özdemir. Da haben Sie ja schon mindestens an einer Stelle den Finger in die Wunde gelegt, nämlich die Qualitätsdiskussion. Das werden wir nachher noch einmal vertiefen. Sie haben einen zweiten Hinweis gegeben, die Einbeziehung von Multiplikatoren. Auch das als Merkposten für nachher. Herr Thiel, als Vertreter der Bundesanstalt für Arbeit, noch einmal meine direkte Frage: Wäre es nicht sinnvoll, mehr die Betriebe zu fördern als die Jugendlichen, um das Ausbildungspotenzial zu stärken? Wobei ich natürlich davon ausgehe, dass wir auch die Jugendlichen weiter fördern müssen. Aber es wird ja sehr deutlich, dass wir das Potenzial bislang nicht in Gänze erschließen.

Herr Dr. Thiel: Das ist eine ganz entscheidende Frage. Ich glaube, was hier passiert, ist Zukunftsdiebstahl. Nicht nur für die Jugendlichen, sondern auch für die Betriebe selbst, die diesen Jugendlichen mit Migrationshintergrund die Kompetenzen stärken oder genau diese Kompetenzen vermitteln, die diese für ihre eigene Zukunft, die sie gestalten wollen, dringend brauchen. Ich glaube, die Betriebe selbst sollten sich etwas umorientieren. Ich will das an zwei Zahlen belegen: Es gab 1984 in Westdeutschland rund 705.000 abgeschlossene Ausbildungsverträge, nehmen sie mal die 192.000 aus der DDR hinzu. Und wenn Sie dann den 30. September 2002 anschauen, dann waren das 325.000 weniger und das sind 46 % bundesweit. Also hat hier eine Änderung der Berufsausbildung, stattgefunden, durch das praktische Handeln der Betriebe selbst. Und wir leisten uns den Luxus, zumindest in der Verfassungstheorie, dass die Schule für den theoretischen Teil der Ausbildung zuständig ist, das Land für die Schule und die Wirtschaft für die betriebliche Ausbildung. Und das ist mittlerweile zu einem Strukturproblem geworden, schulische Berufsbildung muss fehlende duale Berufsausbildung kompensieren. Ich rede gar nicht von denen mit Hauptschulabschluss: 1970 waren es 80%, 1980 53,5 % und im Jahr 2000 hatten nur noch 30 %, rund ein Drittel, einen Haupt-

schulabschluss. Und wenn Sie dann noch Jugendliche mit Migrationshintergrund und ihre Ausbildungschancen anschauen, sehen Sie, wie die wirtschaftliche qualifikatorische soziale Ausgrenzung stattgefunden hat. Ich behaupte einfach, dass es ein Strukturproblem der letzten 20 Jahre ist.

Nun ist die Frage in der Tat, soll man in dieser Situation noch die Betriebe subventionieren, um auf diese Art und Weise Jugendliche in qualifizierte Ausbildung herein zu bringen? Ich stimme dem Berichterstatter von Forum I zu: Die Bundesrepublik Deutschland hat ein Strukturproblem, das Strukturproblem lässt sich nicht lösen, indem die Bundesanstalt für Arbeit mehr als 36 % ihrer arbeitsmarktpolitischen Mittel im letzten Jahr für die Jugend ausgibt, indem die Anzahl von Maßnahmen, die Dauer von Maßnahmen von Bund, Ländern und Kommunen erweitert werden. Das kompensiert eben nicht das Faktum der fehlenden Ausbildungs- und Arbeitsplätze für Jugendliche mit Migrationshintergrund! Und deshalb muss das Strukturproblem auch anders angegangen werden.

Ich glaube, es ist relativ einfallslos, eine Regulierungsdichte zu haben, die die Forderung nach Ressort übergreifendem Denken oder sogar Ressourcen übergreifendem Handeln eher behindert als fördert. Hier müssen wir über ideologische Gräben hinweg kommen. Strukturveränderung heißt in der Tat, beide Dinge miteinander zu berücksichtigen. Man kann aber weder der einen noch der anderen Seite einen Vorwurf machen. Sondern genau diese Systeme einer stärkeren Lernortkooperation, auch einer Unterstützung der Betriebe, die nicht mehr das Ausbildungs-Know-how haben, auch nicht mehr die Rahmenbedingungen für Ausbildung haben, auch im Rahmen ihres wirtschaftlichen Denkens nicht mehr für Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund machen können, diese zu unterstützen, das ist wohl der effizientere Weg. Das heißt auch ganz klar, dass man keine neuen Berufsbilder unterhalb dieser Ebene braucht; sie sind in der Praxis schon da. Sonst wären ja die 46 % nicht zu erklären. Wirtschaft, Jugend und öffentliche Hand, sollen sich ihrer Verantwortung nicht entziehen. Sie sollen kreativere, flexiblere Modelle, die letztendlich auch auf eine gewisse Subvention der Betriebe in der Anfangsphase hinaus laufen, bedenken. Das ist immer noch effektiver und sinnvoller, als wenn die öffentliche Hand unverzahlt, unverbunden, eher gegeneinander als miteinander, Milliarden von Euro für die Qualifizierung Jugendlicher ausgibt, ohne adäquate Erfolge. Die Frage ist, Sorglospaket auf der einen Seite, Öffnung hin zur Wirtschaft, sowohl von den Schulen aus als auch von der öffentlichen Hand, und gemeinsam kreative Modelle entwickeln, die letzten Endes dazu führen, dass die Jugendlichen ein Maß an Qualifikationen zumindest in der ersten Stufe erreichen, das ihnen dann weitere Chancen eröffnen wird. Als dieses Alles-oder-Nichts-Prinzip, diese Entweder- oder, was wir zur Zeit haben, das ist zu teuer und ist einfallslos.

Herr Meyer auf der Heyde: Schönen Dank, Herr Thiel. Herr Flöttmann hatte sich direkt auf die Frage gemeldet. Bevor ich Ihnen das Mikrofon gebe, will ich Ihnen eine zweite Frage mit auf den Weg geben. Es ist etwas deutlich geworden, sowohl an dem Beispiel von Herrn Özdemir als auch gestern bei Herrn Knop von der Otto GmbH. Man muss die klassische Ebene bzw. das klassische Ritual von Appellen verlassen, und da hat Herr Thiel auch mit der Einfallslosigkeit der öffentlichen Hand Recht. Es ist aber deutlich geworden, die Wirtschaft selbst muss auch aktiv werden. Daher meine Frage an Sie als Multiplikator, was kann ein Unternehmen tatsächlich zusätzlich leisten, um den Übergang von der Schule in den Beruf des Jugendlichen zu organisieren. Otto hat es gestern vorgemacht mit der Initiative, ebenso die ATU, die KAUSA und auch andere, die entsprechend tätig werden. Aber direkt die Frage an

Sie als Unternehmensvertreter, wo sollten sich die Unternehmen hin bewegen und was unternimmt natürlich der Arbeitgeberverband, um dieses stärker zu transportieren?

Herr Flöttmann: Es waren Mahnworte von Herrn Dr. Thiel - aus Ihrem Blickwinkel ist das eventuell richtig so. Ich denke, wir dürfen aber einen Fehler nicht machen. Wir dürfen nicht verkennen, dass die Wirtschaft in den vergangenen Jahren in Sachen Ausbildung Hervorragendes geleistet hat. Wir dürfen auch sicher nicht verkennen, dass wir im Moment ein Riesenproblem bezogen auf die Ausbildungsplatz-Situation haben. Wir fragen uns viel zu wenig, warum das so ist. Wir sind Reparaturbetrieb geworden und ich denke, der Ausbildungsstellenmarkt zeigt ganz deutlich, wo wir in der Bundesrepublik wirtschaftlich zur Zeit stehen. Die Ausbildungsplatz-Situation ist nur ein Spiegelbild dessen, was sich bei uns im Moment tut. Ich nenne Ihnen ein Beispiel aus unserer Branche. Im letzten Jahr hat die Hausgerätebranche in Amerika und in Europa 10.000 Arbeitsplätze verloren. In Amerika sind die Arbeitsplätze abgewandert nach Mexiko, bei uns z. B. nach Ungarn, Tschechien und Polen. Diese Arbeitsplätze sind unwiederbringbar weg. Das ist nicht nur in unserer Branche so. Was tun wir, um endlich unsere Wirtschaft wieder flott zu machen? Um uns als Standort attraktiv zu machen? Appelle nutzen da nichts. Wir müssen endlich aus der Veränderungsresistenz herauskommen und wir brauchen Reformen, die uns als Land wieder aktiv machen. Wir haben keine normale Wirtschaftsdelle, wir haben ein Strukturproblem. Eine funktionierende Wirtschaft kann dann auch wieder Ausbildungsplätze vermehrt anbieten. Trotzdem bin ich überzeugt, dass die Wirtschaft auch heute noch eine Menge in Sachen Ausbildung leistet. Aber ein Unternehmer, der mit dem Rücken an der Wand steht, der nicht weiß, wie es morgen weitergeht - und davon haben wir genügend Betriebe - der wird sich überlegen, kann ich es noch verantworten, einen Auszubildenden einzustellen. Man muss beide Seiten sehen. Das Arbeitsamt hat die Aufgabe zu vermitteln. Die Wirtschaft muss Einstellungen auch verkraften können. Ausbildung ist heute ein bedeutsamer Kostenfaktor geworden. Das darf man nicht verkennen. Und das in einer Zeit, wo der Konkurrenzkampf - auch mit dem Ausland - sehr groß geworden ist. Das heißt, die Manager tragen auf zwei Schultern. Sie wollen den jungen Menschen helfen, ihre Ausbildung in der Wirtschaft absolvieren zu können. Bei vielen Unternehmern aus sozialpolitischer Verantwortung. Ich bin gerade gestern angerufen worden, dass wir trotz wirtschaftlich schwieriger Zeiten die Auszubildenden, die fertig geworden sind, noch übernehmen. Das war nicht selbstverständlich. Das heißt, wir müssen das Thema Ausbildung auch im Kontext der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung unserer Bundesrepublik Deutschland sehen. Nur ein Unternehmer, der Perspektiven in Deutschland sieht, hat auch den Mut, junge Leute auszubilden. Das ist die Situation, in der wir leben. Wenn wir nicht endlich etwas ändern, verschlimmert sich die Situation weiter. Von der Flexibilisierung der beruflichen Bildung halte ich eine ganze Menge, sehe da aber auch eine Gefahr. Man kann eine Ausbildungsordnung machen, in der man sagt, wir machen in der Woche 40 Stunden Ausbildung von 7:00 bis 15:00 Uhr. Wir müssen ernst nehmen - und das war bei uns heute Morgen im Forum so - dass wir für die jungen Menschen eine Verantwortung im dualen System als Bildungsprozess haben. Ich glaube, die Wirtschaft ist zur Ausbildung bereit, wenn man ihr wieder Perspektiven eröffnet. Das Arbeitsamt sieht das genau so - durch Ihr Nicken, Herr Dr. Thiel, sehe ich, das ist so. Wir sind in Deutschland ein Stück veränderungsresistent und das ist unser großes Problem.

Herr Meyer auf der Heyde: Schönen Dank, Herr Flöttmann, das waren sehr kernige und markige Worte. Ich denke, dass sie zumindest einen sehr deutlichen Hinweis gegeben haben

im Hinblick auf die Flexibilisierung der Berufsbilder und gestern hat auch Herr Knop von der Otto GmbH klar formuliert, dass es nicht darum geht für bestimmte Jugendliche besondere Berufe zu kreieren. Diese wollen in das normale Beschäftigungssystem hinein und dafür brauchen sie auch arbeitsmarktfähige Berufe. Ich glaube aber auf der anderen Seite, dass wir die Gestaltungsoffenheit, die sich die Berufsbilder erlauben, bei weitem nicht nutzen, um auch das Potenzial der bisher nicht ausbildenden Betriebe zu aktivieren. Das ist ein entscheidender Punkt. Ich habe eine Wortmeldung von Herrn Fehl.

Herr Fehl, BQN II: Ich habe zwei Fragen, eine an Frau Kötting und eine an Herrn Dr. Thiel: Im Forum I ist Thema angesprochen worden, dass zur Begleitung des Prozesses, über den wir hier auf der Tagung sehr ausführlich diskutieren, alle Akteurinnen und Akteure über die Potenziale informiert werden müssen, die hier schlummern. Dass wir gemeinsam daran arbeiten müssen, diese Potenziale zu heben, nicht nur bei den Lehrerinnen und Lehrern der Schulen und den sozialpädagogischen Kräften in verschiedenen Einrichtungen, sondern gerade auch bei den Ausbilderinnen und Ausbildern, bei den Meisterinnen und Meistern.

Dazu meine Frage an Sie, Frau Kötting: Ihr Haus hat bereits am 1. Mai 1989 ein Modellprojekt angestoßen und mit finanziert, bei dem es um die Entwicklung von Konzepten und von Materialien zur Schulung der Ausbilderinnen und Ausbildern in Industrie, Handel, Service und Handwerk ging. Meine Frage lautet: Wie nutzen Sie die dort gewonnenen Erkenntnisse und Materialien, um gerade heute diesen großen Bereich praktisch mit einzubinden, zu sensibilisieren, vielleicht auch ein Stück interkulturelle Kompetenz zu vermitteln, damit die Ausbilder auch wissen, wie sie die Potenziale der jungen Migrantinnen und Migranten erkennen, Ausbildungsabbrüche vermeiden und Eltern einbeziehen können.

Die zweite Frage geht an Herrn Dr. Thiel. Im Rahmen des Forums I wurde noch einmal deutlich, dass viele Projekte sich als Brückenschläge verstehen zu dem Service der Arbeitsverwaltungen. Nun könnte man daraus missverstehen, dass die Arbeitsverwaltung solche Brücken nötig hätte - wissen wir beide doch, dass natürlich die Berufsberatung sehr intensiv auf junge Migrantinnen und Migranten eingeht, Elternhäuser einbezieht und der gleichen mehr tut. Wir wissen leider auch, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund noch die Ausnahme in der Berufsberatung sind. Das wird sich sicherlich in der nächsten Zukunft verbessern. Aber meine konkrete Frage ist: Am 28. Dezember 1997 hat die Bundesanstalt für Arbeit einen Runderlass heraus gegeben, in dem hingewiesen wurde auf mehrsprachiges Informationsmaterial in den Sprachen Griechisch, Türkisch, Italienisch und Deutsch. Jedes Arbeitsamt erhielt Videofilme gebracht, mit denen die Mitarbeiter der Berufsberatung an die Eltern der ausländischen Jugendlichen herantreten konnten, um ihnen mit praktischen Vorbildern das Berufsbildungssystem vorzustellen. Meine Frage ist: Gibt es einen Erfahrungshintergrund über diese vorbildliche Initiative? Sind diese Materialien weiterentwickelt worden? Stehen sie heute auch weiterhin allen Projekten außerhalb der Arbeitsverwaltung zur Verfügung? Schönen Dank.

Herr Meyer auf der Heyde: Zwei unmittelbare Fragen, bevor ich dann zu Frau Sarigöz komme, würde ich erst bitten zu beantworten.

Frau Kötting: Seit der Durchführung des von Ihnen angesprochenen Modellprojekts zur Schulung von Ausbildern und Ausbilderinnen von 1989 ist ja nun eine lange Zeit vergangen und in dieser Zeit hat sich auch eine Menge getan. Nennen möchte ich natürlich insbesondere das Programm "Kompetenzen fördern - Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf", kurz BQF-Programm genannt, das, wie Sie ja wissen, im November 2001 vom BMBF aufgelegt wurde. Für die Förderung beruflicher Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten ist dabei eine besondere Schwerpunktsetzung erfolgt, insbesondere im so genannten Innovationsbereich IV des Programms. Hier wird auch an das von Ihnen erwähnte Projekt und die dort gemachten Erfahrungen und Erkenntnisse angeknüpft. Im Frühjahr dieses Jahres ging beispielsweise das Projekt MiA Rheinberg (MigrantInnen in Ausbildung) in die Förderung, das unter anderem auch gezielt auf Instrumente zurückgreift, die in dem von Ihnen erwähnten Projekt entwickelt worden sind, wie zum Beispiel der AZUBI-Stammtisch. Zu nennen sind des weiteren die beruflichen Qualifizierungs-Netzwerke für Migrantinnen und Migranten (BQN), die Anfang 2004 bundesweit ihre Arbeit aufnehmen und sich ebenfalls mit der von Ihnen angesprochenen Thematik, insbesondere der interkulturellen Kompetenz, befassen werden.

Herr Dr. Thiel: Zunächst haben wir die Erfahrung gemacht, dass der Einsatz dieser Medien nur einen beschränkten Stellenwert hatte. Wir konzentrieren uns jetzt mehr auf die Umgestaltung von den berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen im Rahmen des BQF-Programms, wo wir den Jugendlichen mit Migrationshintergrund zum ersten Mal durch die Auflösung von Maßnahmen zielgruppenübergreifende Lehrgänge anbieten. Das haben wir gemeinsam mit dem BMBF die letzten zwei Jahre erfolgreich erprobt, mit dem Ziel, durch eine Kompetenzfeststellung und durch Vermittlung von Berufswahlkompetenzen - während des ersten halben Jahres - Anforderungen von Wirtschaft, von Berufen, von beruflichen Sozialisationsprozessen zu entsprechen. Wir waren der Ansicht, dass unter den damaligen Rahmenbedingungen von Schule und Elternarbeit die Jugendlichen wenig Chancen hatten, berufliche Realität kennen zu lernen. Inzwischen ist eine Änderung eingetreten; der Gesetzgeber hat den § 33 in das SGB III eingeführt. Das ist zum ersten Mal etwas für Schüler. § 33 soll eine intensive Berufsorientierung in Zusammenarbeit Schule, Wirtschaft fördern und Anreize für die Beteiligung Dritter geben. Das geht noch sehr langsam voran. Der Gesetzgeber hat uns aber richtige Hinweise gegeben. Wenn Schüler die Schule verlassen haben, müssen Förderstrukturen greifen. Und da spiegelt sich auch der Einsatz von modernen Medien wider, gerade wenn er in einer Zeit stattfindet, in der die Jugendlichen letztlich nicht mehr schulpflichtig sind. Daran werden wir arbeiten. Lehrer brauchen die Unterstützung sowohl von der Wirtschaft als auch diese methodischen didaktischen Materialien, wenn sie diese akzeptieren sollen. Sie brauchen Ihre Mitarbeit dazu.

Herr Meyer auf der Heyde: Vielen Dank, Herr Thiel. Das war ein sehr eindeutiges Plädoyer für die Qualifizierung der Lehrer durch entsprechende unterstützende Maßnahmen, Medien, etc. Ein zweiter Punkt, wo ich noch etwas skeptisch bin, es ist richtig, den Hinweis auf den § 33 des SGB III zu geben. Ich denke auch, dass sich die Kultusverwaltung da zum Teil

durchaus bewegen könnte in der Kooperation mit den Arbeitsämtern. Es ist völlig richtig, dass dies noch nicht ausgeschöpft ist, aber ein anderer Punkt ist gestern in dem Forumvortrag von Herrn Knop deutlich geworden, die Frage, der Kompetenzfeststellung. Denn Herr Knop hat deutlich gemacht, dass die Jugendlichen durchaus über bestimmte Kompetenzen verfügen, die aber nicht kongruent sind mit den Anforderungen der nachfolgenden Bildungsstufe. Weil es zum Teil an Sprachkompetenzen mangelt, mangelt es dann auch an Rechenfähigkeit. Die Jugendlichen sind freundlich, sie sind durchaus leistungsbereit und haben auch ein hohes Leistungsvermögen. Etwas, was wir schon seit Jahrzehnten aus der Benachteiligtenförderung wissen, was aber nicht unmittelbar umsetzbar ist im Hinblick auf die entsprechende Berufsausbildung. Und da ist ein Manko, worauf wie ich glaube, wir alle noch keine Antwort haben.

Frau Sarigöz, ich glaube, Sie hatten sich noch zum anderen Komplex gemeldet. Ich würde Ihnen das auch noch gerne mit auf den Weg geben, das schimmert ja ein bisschen durch und ist im Forum 2 deutlich gemacht worden. Dort wurde berichtet, dass Azubi-Stammtische in Köln organisiert wurden, wodurch die Betroffenen zu Experten werden. Und das ist ein sehr wichtiger Ansatz im Hinblick darauf, den Transfer zu organisieren. Ehemalige Auszubildende, auch mit Migrationshintergrund, sollen dafür sorgen, dass die zukünftigen Auszubildenden in ihrer Berufswahlentscheidung sensibilisiert werden. Vielleicht können Sie noch einmal etwas dazu sagen, ob das ein Ansatzweg wäre, bestimmte illusionäre Vorstellungen auch von Jugendlichen zu desillusionieren oder ihnen, positiv gewendet, entsprechende Wege aufzuzeigen.

Frau Sarigöz: Das ist auf jeden Fall ein effektiver Weg, um erforderliche Informationen über Berufsbildung an Jugendliche mit Migrationshintergrund weiter zu geben. Ehemalige Auszubildende als Experten und Multiplikatoren einzusetzen, hat den Vorteil, dass diese sogenannten Ex-Azubis die gleiche Sprache sprechen wie die Zielgruppe - das heißt sie kennen aus eigener Erfahrung die Sorgen und Ängste der Jugendlichen und sie hatten bei der Berufswahl und bei der Bewerbung auf einen Ausbildungsplatz ähnliche Schwierigkeiten und Probleme. Somit haben Ex-Azubis aufgrund ihrer Biographie leichteren Zugang zu der Zielgruppe, und sie übernehmen eine Vorbildfunktion - schließlich haben sie es geschafft, in der Berufs- und Arbeitswelt Fuß zu fassen. Es gibt Unmengen an Flyern, Broschüren und anderen Infomaterialien zu den verschiedensten Aspekten der beruflichen Bildung und Qualifizierung, sie sind auch gut gemacht, aber sie werden von der Zielgruppe kaum angenommen. Daher ist es etwas anderes, wenn ein junger Erwachsener sich hinstellt und Perspektiven aufzeigt und anhand seines persönlichen Beispiels auch deutlich macht, dass erfolgreiche Teilhabe am Berufsleben machbar ist.

Gerne möchte ich nun zwei Anmerkungen machen zu Themen, die in dieser Runde aufgegriffen worden sind. Und zwar einmal zu dem, was Herr Flöttmann ausgeführt hat: Bezüglich der Schaffung von Ausbildungsplätzen stellte er dar, die Politik müsse erst der Wirtschaft Perspektiven aufzeigen, damit wirtschaftlicher Aufschwung wieder möglich sei. Dann könne die Wirtschaft auch mehr Ausbildungsplätze anbieten und damit ihrer sozialen Verantwortung der Jugend gegenüber gerecht werden. Ausbilden beinhaltet sicherlich eine soziale Verantwortung jungen Menschen gegenüber, aber es ist in erster Linie eine Entscheidung der Unternehmen für ihre eigene Zukunft. Wie vielfach zitiert, gibt es einen Fachkräftemangel, und eini-

gen Berechnungen für Zukunftsentwicklung zufolge wird sich dieses Problem in den kommenden Jahren noch verschärfen. Auf der anderen Seite wissen wir aber auch, dass Mitarbeiter, die gut ausgebildet und damit qualifiziert sind, für den Betrieb Wettbewerbsvorteile verschaffen. Wenn beim Thema "Ausbilden" von der sozialen Verantwortung der Jugend gegenüber gesprochen wird, so sollte nicht die eben beschriebene Seite der Medaille unberücksichtigt bleiben.

Ein anderes Thema in dieser Runde war die Frage, ob nicht vereinfachte Ausbildungsberufe, das heißt Berufsbilder mit kurzer Ausbildungsdauer, für Betriebe mit Inhabern nichtdeutscher Herkunft geschaffen werden sollten, damit ihnen der Einstieg in die betriebliche Ausbildung erleichtert wird. Hier stellt sich jedoch eine andere Frage: Sind überhaupt Unternehmer ausländischer Herkunft an solchen Sonderwegen interessiert? Der Ansatz von KAUSA und auch von anderen Projekten, die die Ausbildungsbeteiligung der Unternehmer mit Migrationshintergrund fördern, ist: die Zielgruppe in das duale Ausbildungssystem zu integrieren, indem sie mit den Vorteilen und Chancen des dualen Ausbildungssystems vertraut gemacht und zur Ausbildung motiviert wird. Bei der Überzeugungsarbeit ist es immer wieder wichtig, dem Unternehmer gegenüber zu betonen, dass Ausbildung nicht nur als Kostenfaktor betrachtet werden sollte. Schließlich übernehmen Auszubildende nach einer kurzen Zeit der Einarbeitung Routinetätigkeiten - das sind Leistungen, die dem Betrieb zugute kommen. Übrigens auch Untersuchungen belegen, dass die These, Ausbildung verursache hohe Kosten, in der Form nicht aufrecht erhalten werden kann. Mit diesem Ansatz, der stark auf Integration setzt, lassen sich Sonderwege wie "vereinfachte Berufsbilder für Migranten-Betriebe" schwer vereinbaren, denn das führt zur Schaffung von Nischenausbildung. Die Vorschläge sind sicherlich gut gemeint, aber sie sollten nicht dazu führen, dass daraus Parallelgesellschaften und Parallelstrukturen entstehen. Ich wage es auch zu behaupten, dass die meisten Unternehmer mit Migrationshintergrund an Sonderwegen nicht interessiert sind. Sie wollen einfach als gleichwertiges Mitglied in der Wirtschaft anerkannt sein. Um ein Beispiel hierfür zu geben - im September 2003 fand in Berlin eine Veranstaltung statt, "Tag des Türkischen Mittelstandes" - so der Titel. Sie wurde organisiert u.a. vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit und dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK). Zahlreiche Unternehmerinnen und Unternehmer türkischer Herkunft nahmen an der Veranstaltung teil. Die Stimmung, die dort herrschte, war von Begeisterung geprägt. Viele Unternehmer teilten das Gefühl: "Hier ist ein Ereignis, wo unsere Wirtschaftskraft registriert und anerkannt wird." Dann kam noch vom Hauptgeschäftsführer des DIHK, Dr. Martin Wansleben, der Appell an die Unternehmer, dass sie sich in den Gremien der Kammern wie Vollversammlung und Bildungsausschüsse engagieren sollen, damit dort ihre Interessen wahrgenommen werden können. Die Botschaft "Sie sind ein Teil des Ganzen" wurde durch die Zuhörer sehr positiv aufgenommen. Abschließend ist es somit zu bezweifeln, dass Sonderwege, wie sie hier diskutiert wurden, wirklich sinnvoll sind.

Herr Meyer auf der Heyde: Schönen Dank, Frau Sarigöz. Ich glaube, dass Ihre Skepsis auch einen Ansatz findet: Vielleicht muss man nachher noch etwas dazu sagen.

Herr Nowack, Arbeit und Bildung e.V. Berlin: Ich wollte mal kurz verstärken: keine Sonderwege für Betriebe ausländischer Herkunft! Ich denke, wir werden uns daran gewöhnen müssen, dass auch diese Betriebe ganz normal beruflich tätig sind und ganz normal auch beruflich ausbilden in Berufen, die in dieser Welt vorhanden sind. Ob das kaufmännische Berufe sind oder handwerkliche Berufe, wie auch immer. Es bringt nichts, für Jugendliche mit Migrationshintergrund extra Ausbildungspläne zu schaffen. Sie sind überwiegend nicht benachteiligt, sie sind nicht lernbehindert. Sie sind nicht behindert, um es mal deutlich zu sagen. Man sollte klar differenzieren zwischen Benachteiligung und Behinderung und so fort. Das ist fatal für unsere Diskussion, darauf möchte ich deutlich hinweisen. Wir brauchen keine Sonderregelungen für die Betriebe, das wollen die Betriebe nämlich auch gar nicht. So ist die Situation, wie sie in Berlin war. Und wir müssen uns in dieser Sache auch immer wieder deutlich differenzieren zwischen den Bedürfnissen und den Berufsbildern. Die Fokussierung auf die ausschließlich industriellen Strukturen ist auch für die Berufsbildungsdebatte im Augenblick nicht wirklich interessant. Wir müssen uns an den Bedürfnissen von kleinen Betrieben und Mittelstand, die erheblich die Wirtschaft hier verstärkt haben, orientieren. Das sind Betriebe, die auch Steuern zahlen, nicht die Großbetriebe sind das. Wir müssen uns auch in der Berufsbildungsdebatte, was Flexibilisierung auch der Berufsbilder betrifft, ganz stark am Klein- und Mittelbetrieb und demnach auch an Betrieben, die von selbständigen Einwanderern betrieben werden, orientieren.

Herr Kominek, BQM Hamburg: In Hamburg geht die Angst um, und zwar bei den 10 Ausbildungsagenturen nach Art. 2 Jugendsofortprogramm. Die Agenturen haben in den vergangenen Jahren sehr erfolgreich Unternehmen überzeugen können, zusätzliche Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen, darunter auch zwei Agenturen, die speziell mit der Zielgruppe Migranten/Migrantinnen arbeiten. Dieser Tag unserer BLK-Fachtagung war auch voll mit Beispielen, wie man Betriebe dazu bringen kann, erstmals bzw. zusätzlich auszubilden. Der Artikel 2 des Jugendsofortprogramms läuft zum Jahresende aus, und damit sind die 10 Agenturen mehr oder weniger gefährdet. Die Möglichkeit, dass hier der § 37a SGB III Ersatz liefert, ist nur sehr beschränkt, da erfahrungsgemäß bei der aktuell sehr angespannten Ausbildungssituation zu erwarten ist, dass im Herbst wieder Geld fließt, sollte nach Ideen gesucht werden, wie man die Arbeit dieser Ausbildungsagenturen nicht nur hier in Hamburg sondern bundesweit fortsetzen kann. Immerhin 5 % aller Ausbildungsplätze, die in Hamburg jährlich neu eingetragen werden, sind diesen Agenturen zu verdanken.

Frau Rimbach, Hauptstelle RAA: Ich möchte noch einmal anknüpfen an das, was hier mehrfach angeklungen ist. Wir haben gehört, die Jugendlichen sind nett, leistungsbereit, aber oft mangelt es an sprachlichen Kompetenzen, an Rechenfähigkeiten usw., sie bringen die erforderlichen Qualifikationen nicht mit. Sicher trifft das auf einen Teil der Jugendlichen zu und diese müssen weiterhin die erforderliche Unterstützung erhalten; nicht übersehen dürfen wir aber, dass auch die Zahl der gut qualifizierten und hoch motivierten Jugendlichen mit Migrationshintergrund ständig wächst. Und auch diesen Jugendlichen gelingt es oft nicht, einen Ausbildungsplatz zu bekommen.

In Nordrhein Westfalen haben wir dies zur Kenntnis genommen, im letzten Jahr hat die Landesregierung die Informationskampagne "Zugewanderte: Chance für Wirtschaft und Verwaltung" gestartet. Mit dieser Kampagne, die aktuell vom Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie (MGSFF) umgesetzt wird, setzt das Land einen ganz neuen integrationspolitischen Akzent: Es geht einmal nicht, wie es in der Vergangenheit meist üblich war, um die "Defizite" der Jugendlichen - stattdessen werden ganz gezielt ihre Potenziale und ihre – oft zusätzlichen – Kompetenzen in den Vordergrund gerückt.

Die Kampagne richtet sich einerseits an die Jugendlichen und ihre Eltern, sie will diese motivieren, sich weiter um eine Ausbildung zu bemühen, auch wenn es nicht auf Anhieb klappt. Andererseits will sie Betriebe und Verwaltungen erreichen und diese ganz gezielt auf die Potenziale und Kompetenzen hinweisen, die viele der Jugendlichen mitbringen – und die bisher noch nicht ausreichend gesehen und genutzt werden.

Da eine solche Kampagne kein Alleingang sein kann, wenn sie Effekte haben soll, hat das Land Nordrhein-Westfalen die wichtigen Partner mit ins Boot genommen, u.a. die Arbeitsverwaltung, die Kommunen, Kammern, die deutschen und ausländischen Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Kirchen, Wohlfahrtsverbände und Migrantenvertretungen. Die Kampagne wird in 2004 noch weitergeführt; detaillierte Informationen zur Kampagne und deren verschiedenen Aktivitäten kann man nachlesen unter www.chance.nrw.de

Erwähnen möchte ich noch den Wettbewerb chance.nrw., der sich bereits als ein ganz wichtiges Instrument im Rahmen der Kampagne erwiesen hat. Mit diesem Wettbewerb, der in diesem Jahr zum zweiten Mal ausgelobt wurde, werden positive Beispiele gesucht, die wir in die Breite transportieren, mit denen wir arbeiten können. Die RAA und das Land arbeiten mit diesem Positivansatz recht konsequent und sehr erfolgreich. Im Rahmen des Wettbewerbes chance.nrw. werden jeweils zwei Jugendliche mit Migrationshintergrund ausgezeichnet, die in Ausbildung und Beruf besondere Leistungen oder ein außergewöhnliches Engagement gezeigt haben. Ausgezeichnet werden weiterhin jeweils ein engagierter Betrieb und eine engagierte Verwaltung, die bei ihrer Personalauswahl Jugendliche mit Migrationshintergrund ganz gezielt mit berücksichtigen.

Frau Baumgratz-Gangl, Bundesinstitut für Berufsbildung - IBQM: Ich bin die Leiterin der Initiativstelle für die berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten im Bundesinstitut für Berufsbildung. Ich wollte in Anknüpfung an das, was Frau Sarigöz und Herr Özer gesagt haben, noch einmal hervorheben, dass wir jetzt im Zusammenhang mit dem Programm "Kompetenzen fördern" die Aufgabe haben, die entstehenden Kooperationsnetzwerke für die berufliche Qualifizierung von Migranten im BQF Programm bundesweit zu vernetzen, bestimmte Kooperationsprinzipien durchzusetzen, die Migrantinnen und Migranten sowie Migrantenorganisationen einen festen Platz einräumen. Das heißt, wir legen Wert darauf, dass die Migrantenorganisationen einen ganz intensiven konzeptionellen Beitrag aus ihrer Erfahrung leisten, aber auch zum Beispiel finanziell mit eingebunden sind, so dass sie wirklich auf allen Ebenen mitwirken, auf den Leitungsebenen der Gremien wie eben auch auf der Arbeitsebene.

Das Zweite ist die Bündelung der Ressourcen. Wir haben in den Foren schon sehr deutlich gesehen, dass die Präsentation der Akquisekonzepte für ausländische Unternehmen, die ausbilden sollen, sich sehr ähneln. Das heißt, das BQM Programm hat vor, diese Ressourcen zu bündeln und sie transferfähig zu machen. Das heißt also, wir brauchen nicht mehr 10 Geschichten zu erzählen, die sich ähneln, sondern wir können sagen, das Konzept Ausbildungs-Akquisition sieht im Moment so und so aus. Was sind seine Grenzen? Was sind seine Weiterentwicklungsmöglichkeiten? Wie können wir den relativ engen Kreis der Unternehmen ausweiten, die Palette der Ausbildungsangebote erweitern, wie können wir die vielen Unternehmen ansprechen, die bislang noch nicht ausbilden? Das heißt auch, dass die Systemintegration in dem Sinne laufen muss, wie es Frau Sarigöz gesagt hat: die Unternehmer mit Migrationshintergrund sollen in das Ausbildungssystem integriert sein, das Potenzial an Ausbildungsplätzen für alle Jugendlichen vergrößern. Diesem Ziel dienen auch die Aktivitäten der bereits erwähnten Berufliche Qualifizierungsnetzwerke BQN. Vielen Dank.

Herr Meyer auf der Heyde: Schönen Dank, Frau Baumgratz, das war noch einmal ein wichtiger Hinweis, auch vor dem Hintergrund des Vortrags, den Herr Knop von der Otto GmbH gestern gehalten hat. Viele der unterschiedlichsten Projekte existieren nebeneinander, so dass wir auch eine gewisse Koordinierung brauchen, die zielorientiert ist. Und das ist eher eine Empfehlung, die an die öffentliche Hand geht. Nämlich darüber nachzudenken, wo sie in Zukunft auch Ziel- und Schwerpunkte setzen will.

Eine gute Idee mit der Quote. Ich komme nun zum Schluss der Podiumsdiskussion und würde anstelle einer Frage an jeden Einzelnen einfach einen Vorschlag machen, dass Jeder oder Jede der hier Vertretenen für sich das eigene Resümee zieht und sagt, was nehme ich eigentlich von der Tagung als wichtigste Herausforderung mit.

Frau Hellberg: Nun hatte ich mir gerade etwas anderes "zurecht gelegt", das möchte ich trotzdem noch einmal los werden. Einer der Redner hatte das vorhin so nett formuliert und ich denke, andere haben das auch noch einmal bestätigt: Alle diese Projekte und Maßnahmen, die im Plenum und in den Foren erarbeitet worden sind und die genannt worden sind, gehen in die richtige Richtung: Das heißt, die Ausbilder, die Lehrer zu schulen und für das Thema zu sensibilisieren, die Schüler vorzubereiten, zu begleiten, und letztendlich die Eltern mit ins Boot zu holen, das sind alles richtige und wichtige Maßnahmen, die jetzt in dieser Zeit erforderlich sind. Sicher ist es ein harter Weg oder ein härterer Weg als zu anderen Zeiten. Ich denke aber auch, dass Herr Flöttmann Recht hatte, es ist nicht mehr nur ein Ausbildungsproblem, es ist auch nicht nur ein Problem von Migranten und Migrantinnen, keinen Ausbildungsplatz zu bekommen oder nur sehr schwer, sondern es ist letztendlich ein gesamtwirtschaftliches Problem. Ich bin eigentlich ein Optimist und ich bin glücklicherweise nicht allein auf dieser Welt. Optimismus ist das, was die Wirtschaft braucht. Und ich gehe einfach davon aus, dass die Wirtschaft sich über kurz oder lang erholen wird. Deshalb empfiehlt es sich, mit diesen Maßnahmen und Forderungen rechtzeitig "am Start" zu sein und gut vorbereitet zu sein, wenn es mit der Wirtschaft wieder bergauf geht.

Was ich aus dieser Veranstaltung mitnehme? Es war für mich hoch interessant. Mit Sicherheit werde ich das Gespräch mit Herrn Kominek von der BQM suchen, um die Zusammenarbeit noch einmal zu verstärken. Ich denke, dass wir mit Sicherheit Ideen entwickeln werden, wie wir die eine oder andere Maßnahme auch für Hamburg ins Leben rufen und umsetzen können. Vielen Dank.

Herr Dr. Thiel: Also ich nehme zwei Dinge mit. Erstens, wir hier können das Strukturproblem nicht lösen, Gott sei Dank, denn wir sind keine gewählten Abgeordneten. Wir können die Probleme nur ansprechen und Öffentlichkeitsarbeit betreiben. Aber was wir auch noch tun können, das haben wir aus dem Gespräch gestern Abend mitgenommen und da beziehe ich meine Kollegen von den Arbeitsämtern mit ein: Wir müssen etwas tun, um diejenigen in den verschiedenen Netzwerken, die sich für Jugendliche mit Migrationshintergrund einsetzen, zu stärken. Sie dürfen nicht in eine Orchideenecke hineingetrieben werden. Sie brauchen das Feedback, sie brauchen die Rückmeldung, dass ihre Arbeit sehr wichtig ist. Und sie brauchen Unterstützung. Und die Frage, die ich mitnehme, ist: Wie können wir die Kollegen, egal wo sie arbeiten, bei welchen Institutionen, nicht nur durch "good practice"-Beispiele alleine stärken, sondern wie können wir ihre Rahmenbedingungen, ihre praktische Arbeit vor Ort, in einem bestimmten Sozialraum, und ihre Position selbst in den Institutionen stärken. Das, denke ich, nehmen wir mit, um daran weiter zu arbeiten.

Frau Kötting: Aus den Berichten der Arbeitsgruppen möchte ich zwei Punkte aufgreifen: Nennen möchte ich vor allen Dingen die Notwendigkeit der Schaffung von Netzwerken quer über alle Bereiche und Zuständigkeitsgrenzen hinweg. Frau Baumgratz hat vorhin richtig als Beispiel für eine solche Vernetzung auf die BQN, die im Rahmen des BQF-Programms Anfang 2004 ihre Tätigkeit aufnehmen werden, hingewiesen.

Ein zweiter Punkt, der mir wichtig ist und der in der Podiumsdiskussion zwar nicht im Zentrum stand, wohl aber vorher in den Arbeitsgruppen lebhaft diskutiert wurde, ist die Ausbildungssituation von Migrantinnen und Migranten im öffentlichen Dienst. Es sind sich hier wohl alle einig, dass es im öffentlichen Dienst noch sehr hohen Nachholbedarf gibt, soweit es um die Ausbildung von Migrantinnen und Migranten geht. Von der Vorbildfunktion, die der öffentliche Dienst hier eigentlich haben sollte, ist noch wenig zu spüren. Allerdings möchte ich nicht alle über einen Kamm scheren. Es gibt durchaus auch Ausnahmen, wie zum Beispiel das BMBF: seit 1989 wurden bei uns 60 Auszubildende eingestellt, darunter 9 Auszubildende mit Migrationshintergrund. Das entspricht einer Quote von 15 %! Aber das ist im öffentlichen Dienst nicht der Normalfall. Es ist und bleibt im Bereich des öffentlichen Dienstes noch viel zu tun.

Frau Sarigöz: Die Veranstaltung hat mir noch einmal deutlich gemacht, wie wichtig es ist, für Unternehmer ausländischer Herkunft ein spezielles Beratungsangebot bereit zu halten. Dieses Angebot besteht aus Einzelbesuchen für Betriebe, Unterstützung beim Einstieg in die Ausbildungstätigkeit und Betreuung während der Ausbildung. Damit keine Missverständnisse entstehen: das ist ein zusätzliches Angebot zu dem, was die Kammern anbieten; es ist also

eine Ergänzung. Und wenn es wichtig ist, dass Unternehmer ausländischer Herkunft Ausbildungsplätze anbieten sollen, so sollte dieses spezielle Beratungsangebot auch gesichert werden.

Die verschiedenen Beiträge auf dieser Veranstaltung haben auch gezeigt, dass es neue Problemfelder gibt, wo Handlungsbedarf besteht. Ein Beispiel: Sie überzeugen mit Ihrer Arbeit einen Gastronom ausländischer Herkunft, sei es einen Kroaten oder einen Türken, von der Notwendigkeit zur Ausbildung. Daraufhin richtet er einen Ausbildungsplatz ein und wartet, dass Jugendliche sich bewerben. Aber vergeblich, denn viele junge Menschen sind an einer Ausbildung in der Gastronomie nicht interessiert. Mangelnde Attraktivität mancher Berufsbilder führt dazu, dass mit großer Mühe geschaffene Lehrstellen unbesetzt bleiben. Das Imageproblem, unter dem manche Branchen leiden, muss gelöst werden. Dies gilt insbesondere für die Gastronomie, denn sie ist eine der Branchen, wo Unternehmen mit Inhabern ausländischer Herkunft stark vertreten sind.

Der Weiterbildungsbedarf der Unternehmer nichtdeutscher Herkunft ist ein weiterer Aspekt, den es zu berücksichtigen gilt. Denn Weiterbildung spielt in dieser Zielgruppe so gut wie keine Rolle. Hier müssten entsprechende Programme und Angebote entwickelt und in den Leistungskatalog der Projekte aufgenommen werden. Teilweise ist es bereits der Fall, aber es müsste noch verstärkt werden.

Ein weiteres Problem ist, dass die Wirtschaftskraft der Unternehmer ausländischer Herkunft sich nicht in den Gremien der Kammern widerspiegelt. In Bildungsausschüssen, in Vollversammlungen trifft man auf Unternehmer mit Migrationshintergrund nur vereinzelt. Ihre Gremienbeteiligung ist wünschenswert und sie erfordert Unterstützung. Damit auch hier die Integration voranschreitet, sollten entsprechende politische Signale gesetzt werden. In dem Kontext sei hier nochmals der "Tag des türkischen Mittelstandes" vom September 2003 erwähnt. Von besonderer Bedeutung war auch die Veranstaltung "Integration durch Qualifikation" mit dem Bundespräsidenten Johannes Rau, die im November 2001 in der Industrie- und Handelskammer zu Köln stattfand.

Herr Güler: Diese aktuelle Ausbildungsproblematik in Deutschland hat für uns zwei Seiten. Zunächst die positive Seite, die gute Seite: Man hat angefangen zu diskutieren und wahrzunehmen, dass wir auch Arbeitsplätze schaffen und nicht nur Arbeitslose.

Die andere Seite: Man muss natürlich jede Menge Aufgaben übernehmen, dieser Forderung nach Schaffung von Ausbildungsplätzen nach zu kommen. Es ist schön, dass endlich nach 40 Jahren in diesem Land über uns auch diskutiert wird, wenn auch meistens ohne uns. Auf jeden Fall bemerkte ich bei vielen Projekten, wo Migrantenorganisationen, Unternehmerorganisationen selbst beteiligt sind größere Erfolge. Also ist es wirklich ein Erfolg, von einem Fortschritt zu reden, wenn Dr. Thiel von Millionen Euro für eine Projektförderung gesprochen hat? Wir sagen, wenn nur 2,5 % ausländische Unternehmen bis jetzt ausbilden, dann haben bislang alle finanzierten Projekte versagt. Unternehmer denken ganz anders: Wenn ich irgendwo Millionen ausbebe und nicht einmal ein Prozent zurück bekomme, war das Ganze nicht effektiv. Deshalb unterstützen wir vom Bund Türkischer Europäischer Unternehmen e.V. bundesweit Projekte, die wirkliche Erfolge geschaffen haben, z.B. mit der Handelskammer Hamburg. So wie in Celle, wo 250 Ausbildungsplätze entstanden sind, in Nordrhein-Westfalen in

der Türkei Stiftung wo 110 Plätze, oder in Berlin, wo BTEU selber ein kleineres Projekt gestartet hat und wir allein in einer Stadt 24 Ausbildungsplätze geschaffen haben, die wir teilweise auch mit finanzieren. Andererseits lassen wir auf unsere Kosten einen Film erstellen, der in allen türkischen Fernsehprogrammen ausgestrahlt werden wird. Mit ihm sollen besonders die Eltern für die Notwendigkeit einer Ausbildung sensibilisiert werden. Sie sollen erfahren, wie wir an die Schaffung von mehr Ausbildungsplätzen herangehen. Ich hoffe dieser Film wird alle türkischen Eltern der Auszubildenden erreichen. Für diese Projekte haben wir keine Förderung in Anspruch genommen.

Auf jeden Fall ist es in Zukunft sehr wichtig - ich merke, dass hier meinungsmachende Menschen sitzen -, dass man mehr und mehr die Migrantenorganisationen mit einschließt. Nicht als Kooperationspartner. Sie merken sicherlich, dass wir uns in ganz Deutschland an solchen Veranstaltungen beteiligen. Sie haben Schwierigkeiten gehabt, hier noch einen Redner zu finden, weil unsere Leute sich gedacht haben: "Was sollen wir noch mehr Zeit verlieren? Die labern doch nur." - Entschuldigen Sie bitte, aber das ist so. Warum wird so viel für Ausländer gemacht, aber ohne sie? Man nimmt uns immer als Kooperationspartner, warum nicht als Partner? Sind wir nicht gut genug, um diese Sache, die zu 70% uns betrifft, selber mit zu erarbeiten?

Wir haben bewiesen, dass wir 330 Arbeitsplätze geschaffen haben. Wir haben dies bewiesen, obwohl wir 50 Jahre lang in Schächten gearbeitet haben. Wir waren keine Unternehmer, wir waren Hilfsarbeiter. Wir sind nicht aus der Türkei geschickt worden, um eine Niederlassung zu eröffnen mit ordentlich viel Kapital im Hintergrund. Wir haben auf den Feldern gearbeitet und seit 15 Jahren sind wir Selbstständige. Einer der Gründe, warum wir so wenig ausbilden, liegt darin, dass wir zum einen ein solches Ausbildungssystem nicht kennen und zum anderen sind unsere Unternehmer sehr jung. Es handelt sich überwiegend um sehr kleine Betriebe mit 3-4 Personen. Außerdem gibt es ein wahnsinniges Infodefizit. Es kommen immer irgendwelche Menschen zu uns: "Ja, wir machen ein Projekt. Macht doch mit.", und dies und jenes. Aber wir verstehen nicht, warum dieser Mensch ausgerechnet zu uns kommt. Das ist geschief, glaube ich, meistens aus reinem Eigeninteresse. Und anschließend werden wir "abgeschoben". Wenn Deutsche bei unseren Unternehmern anrufen, kann es ihnen passieren, dass sie zu hören bekommen: "Ich habe keine Schulden beim Finanzamt!", und wenn der sagt, er sei nicht vom Finanzamt und wollte nur wissen, ob sie ausbilden, sagt der "Nein, ich habe alles bezahlt!" Wenn aber unsere Mitarbeiter in die Unternehmen gehen und sagen: "Ich komme, damit du einen Jungen von der Strasse holst, damit der kein Heroin verkauft und nicht ins Gefängnis geht," zieht das besser, damit konnten wir in kurzer Zeit 24 Plätze akquirieren. Das heißt, man muss die Menschen auf ganz andere Art sensibilisieren. Und dieses Wissen muss von uns und von den Projektträgern mehr ausgenutzt werden als bisher. Stattdessen werden wir immer nur als Kooperationspartner gebeten, nach dem Motto: "Die ruft man an, und die kommen sowieso nicht". Das muss sich also in Zukunft ändern. Ich denke mir, es ist jede Menge Potenzial vorhanden, und auch unsere Zukunft liegt da. Wir müssen gemeinsam mehr ehrlich miteinander umgehen und zusammenarbeiten. Nicht so wie bisher!

Herr Achim Meyer auf der Heyde: Vielen Dank, Herr Güler. Das war ja schon fast ein Schlusswort. Ich glaube, dass diese Tagung auch gezeigt hat, dass wir anders miteinander kommunizieren, wenn die Zahl der Teilnehmer mit Migrationshintergrund im Gegensatz zu anderen dokumentiert ist. Dementsprechend war auch das Tageskonzept angelegt. Gestern gab es einen Workshop, in dem davon gesprochen wurde, man sollte nicht nur die Funktionä-

re reden lassen. Wir haben bewusst Vertreter von Organisationen eingeladen, die nicht diese Rolle einnehmen.

Zum Schluss habe ich den Auftrag, ein Resümee zu ziehen. Herr Bock hat damit angefangen, dass es eine sehr hohe Erwartungshaltung der beiden Vorsitzenden der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung gibt. Ich hoffe, dass wir diese Erwartung zumindest ansatzweise erfüllt haben. Denn es hat sich sehr deutlich gezeigt, dass das Feld sehr differenziert ist und es auch eine Vielzahl von entsprechenden Initiativen einerseits aber auch Friktionen auf der anderen Seite gibt, die unmittelbar nach Verbesserungsbedarf rufen und wo einige Handlungsempfehlungen zu entwickeln sind.

Ich will einige Stichpunkte aufnehmen. Es gab einen Themenkomplex, der durchgeschimmert hat, das ist die Metaebene, das ist die Frage der Koordinierung, der Kontinuität der Finanzierung. Und es ist deutlich geworden, dass auch die Einrichtungen eine entsprechende Absicherung brauchen. Sie leisten eine bestimmte Arbeit, die andere nicht leisten können. Ich möchte hier auf das Beispiel mit der Sprache verweisen. Als vorgelagerte Einrichtung möchte ich sie nicht bezeichnen, aber in der Akquisition von Ausbildungsbetrieben spielt die sprachliche Herkunft eine Rolle. Und auch das - bislang eher informelle - Kooperationsgefüge zwischen zuständigen Stellen und Einrichtungen sollte stärker institutionalisiert werden, weil - dabei würde mir vermutlich kein Kammervertreter widersprechen - die Kammern nicht alle unterschiedlichen Fälle abdecken können und eher diese Initiativen nutzen können, weil die dann über entsprechende Zugänge verfügen.

Die öffentliche Hand wird sicherlich den Auftrag haben, das ist deutlich geworden, darüber nachzudenken, wen sie warum fördert. Und dann zu klären, welche Ziele sollen realisiert werden. Auch die Zersplitterung der Initiativen ist zu überdenken. Es könnte eine Vielzahl von Butterblumen geben, ich glaube, auch das ist sinnvoll, soweit es die vielen Initiativen betrifft. Aber trotzdem bedarf es eines Steuerungsauftrages der öffentlichen Hand. Und das ist auch an einer anderen Stelle deutlich geworden, durch den Hinweis, eine Plattform einzurichten. Es existiert ja schon längst eine Plattform beim Bundesinstitut für Berufsbildung, das so genannte Good Practice Center. Aber auch dieses müsste wiederum mit den unterschiedlichen Länderplattformen viel enger zusammen arbeiten. Und auch hier haben wir einen Wildwuchs, der aus meiner Sicht auch einer entsprechenden Koordinierung bedarf.

Dann bestehen Fragen, die sich stärker an die Verordnungsgeber richten, Zulassungen von Betrieben oder Aussetzung der Ausbildereignungsverordnung. Diese sind einmal befürwortet, einmal negativ diskutiert worden. Ich glaube, dass die Aussetzung der Ausbildereignungsverordnung an der Qualität der Berufsbildung nicht unbedingt etwas ändert, weil wir Ausbildungsordnungen haben und die gelten weiterhin. Auch das muss man deutlich sagen. Wenn wir Betriebe – sei es in Verbänden – möglicherweise anders zulassen, wenn sie sich dem Ausbildungsziel, nämlich dem Ausbildungsabschluss verpflichten, dann spielt die Ausbildereignungsverordnung in einer Übergangsphase eine eher untergeordnete Rolle. Weil das Ausbildungsziel klar ist. Wir müssen uns allerdings auch, in der Frage der Berufsbilder – und das ist sehr deutlich geworden – von Vorstellungen verabschieden, Ausbildungsberufe für bestimmte Zielgruppen oder bestimmte Betriebe zu kreieren. Ich glaube, dass dieses dem Berufsbildungssystem zu Grunde liegende Prinzip der allgemeinen Verwendbarkeit und der allgemeinen Transparenz eben bundesweit nicht gerecht werden. Aus meiner Sicht bestehen in den Berufsbildern genügend Möglichkeiten, sie so zu organisieren – das sind ja Rahmenplä-

ne, Ausbildungsrahmenpläne – dass eine Vielzahl von Betrieben, auch in Kooperation mit den überbetrieblichen oder außerbetrieblichen Einrichtungen, bestimmte Teile organisieren kann.

Dann ist, bezogen auf die Jugendlichen, sehr deutlich geworden, dass das Potenzial der Jugendlichen – und das ist dann eher ein positiver und kein Defizitansatz – gestärkt werden muss und wir uns möglicherweise auch – das mal als Hinweis – von der klassischen Stigmatisierung der Benachteiligtenprogramme verabschieden sollten. Herr Knop hat da sehr deutlich darauf hingewiesen. Wenn immer nur von Benachteiligten geredet wird, ist das irgendwann eine selffilling prophecy, die dazu führt, dass man auch selber anfängt, an sich zu zweifeln.

An die Betriebe, sowohl die deutschen als auch die ausländischen, sollte man noch einmal den Appell richten, nicht nur den klassischen Auszubildenden auszuwählen. Diese Appelle haben dieses Jahr zu einer Entschärfung der Situation beigetragen, aber sie sind auch endlich. Betriebe sollten viel stärker viel früherzeitiger mit Schulen kooperieren. Das hat das Hamburger Netz sehr deutlich gezeigt, durch Einmischung in die allgemein bildenden Schulen unter Zuhilfenahme der entsprechenden Migrantenorganisation und der Träger könnte der Übergang viel besser organisiert werden.

Letztlich oder vorletztlich sollten die Betroffenen zu Experten gemacht werden. Beispielhaft der Ansatz, Multiplikatoren auf den unterschiedlichen Ebenen zu nutzen, sowohl Eltern als auch Betriebsinhaber als auch ehemalige Auszubildende. Das ist eine Chance, wo sehr viel Wissen, Erfahrungswissen transferiert werden kann, das vielleicht noch viel zu wenig genutzt wird und was zur Stärkung der Ausbildungsbereitschaft beitragen kann. Und es ist auch deutlich geworden, dass die Handreichungen und Informationssysteme insgesamt verbessert werden müssen. Dies reicht von Berufsorientierung bis hin zur Aufklärung über das Duale System, sowohl für Betriebe als auch für Jugendliche. Und wir wissen ja – und das gilt nicht nur für deutsche Betriebe – aus einer Forschung des Bundesinstituts für Berufsbildung im Hinblick auf die neu geordneten Berufe, dass bei vielen Betrieben gewisse Unkenntnis über die Berufsbilder besteht. Und sie deshalb in einem Bereich gar nicht ausgebildet haben, obwohl sie hätten ausbilden können. Wenn dieses schon bei deutschen Betrieben nicht funktioniert, stelle ich die rhetorische Frage, wie soll das denn bei Betrieben mit Migrationshintergrund funktionieren. Wenn wir diese Vermittlungssysteme nicht haben, das ist eine Aufgabe der Ausbildungsberater der Kammer, bleibt nur die Empfehlung, an übergeordnete Institutionen, möglicherweise einen stärkeren Schwerpunkt auf die Entwicklung von entsprechenden Handreichungen zu setzen und dieses in Ergänzung von Erfahrungen mit Ausbildern und Lehrern an den Schulen. Das heißt, auch die entsprechenden Fortbildungsprogramme zur Ausbildung der Ausbilder zu erweitern und diese in die Entwicklung mit einzubeziehen.

Und letztlich auch die jeweiligen Organisationen der Migranten stärker einzubeziehen. Hier ist das Potenzial bei weitem noch unterentwickelt, v.a. weil kulturelle Hintergründe und Vorstellungen auf die Betriebsausbildung bezogen werden müssen. Das sollte gerade bei Gesetzesverordnungen ein Punkt sein. Auch bei der Ordnung der Berufsbildung – hier gilt das Beispiel der Innung des Fleischerhandwerks, wo es ein Unternehmen gemeinsam mit einem Träger geschafft hat, sich gegenüber der restriktiven Haltung einer Kammer durchzusetzen. Möglich wurde die Zulassung des Betriebes, obwohl Fleischer mit muslimischer Herkunft bestimmte Teile des Berufsbildes nicht abdecken können und daher eigentlich als Ausbildungsbetriebe ausscheiden würden. Wenn die Gestaltungsoffenheit des Berufsbildes genutzt wird, könnte

auch dieses Potenzial herangezogen werden. Dies muss in der Gestaltung von Berufsbildern sehr deutlich werden.

Das als kurzen Überblick. Ich habe damit nicht alle Fragen oder alle Punkte aufnehmen können. Dies sollte der Tagungsdokumentation vorbehalten sein.

Ich möchte nun danken, erst einmal der Vielzahl von Referentinnen und Referenten in den Foren, die sehr gut zum Gelingen dieser Tagung mit beigetragen haben. Und natürlich auch den Vertreterinnen und Vertretern auf dem Podium. Dann möchte ich den Organisatoren danken von der Koordinierungsstelle für Weiterbildung und Beschäftigung und den dortigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Und natürlich auch Herrn Schröder-Röckner Dank sagen als Vertreter der Behörde für Bildung und Sport Hamburg, der in der Vorbereitung dieser Tagung viel zum Gelingen beigetragen hat. Und letztlich möchte ich noch einem Dank sagen: Herrn Dr. Thiel, der die Benachteiligtenförderung in der Bundesrepublik verkörpert und als Vertreter der Bundesanstalt für Arbeit in diesem Feld Erhebliches geleistet hat. Ich bedaure es natürlich, dass er die Benachteiligtenförderung verlässt, aber für jeden kommt irgendwann einmal der Abschied aus dem Berufsleben.

Ende

9. Teilnehmerinnen und Teilnehmer

1.

Belgin Abaygil
AFB - Arbeitsförderungsbetriebe gGmbH
Daimlerstraße 8
76185 Karlsruhe
Tel. 0721/ 9724625
Fax 0721/755160
afb.karlsruhe@t-online.de

2.

Rainer Aliochin
Ausbildungsinitiative ausländischer
Unternehmer e. V.
Ajotoschstraße 6
90459 Nürnberg
Tel. 0911/ 2876504
Fax 0911/2876535
aauev@t-online.de

3.

Dr. Josef Amann
Industrie- und Handelskammer für München und
Oberbayern
Max-Joseph-Str. 2
80333 München
Tel. 089/5116329
Fax 089/5116405
amann@muenchen.ihk.de

4.

Dr. Gisela Baumgratz-Gangl
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Robert-Schumann-Platz 3
53175 Bonn
Tel. 0228/1071420
Fax 0228/1072886
Baumgratz@bibb.de

5.

Dr. Reinhard Behrens
Behörde für Bildung und Sport Hamburg
Hamburger Straße 31
22083 Hamburg
Tel. 040/42863 2023

6.

Dr. Hans-Jürgen Berg
Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend
des Landes Rheinland-Pfalz
Mittlere Bleiche 61
55116 Mainz
Tel. 06131/162833
Fax 06131/164001
hj.berg@mbfj.rlp.de

7.

Dr. Monika Bethscheider
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Tel. 0228/1071229
Fax 0228/1072988
Bethscheider@bibb.de

8.

Günther Blom
Behörde für Bildung und Sport Hamburg
Hamburgerstr 131
22083 Hamburg
Tel. 040/42863-3340
Fax 040/42863-4615
Guenther.Blom@bbs.hamburg.de

9.

Harald M. Bock
Stellvertretender Generalsekretär der
Bund-Länder-Kommision
für Bildungsplanung und Forschungsförderung
Friedrich-Ebert-Allee 38
53113 Bonn

10.

Dietmar Böhm
ISW der Steinbeis-Stiftung
Baumreute 12
70199 Stuttgart
Tel. 0711/6498407
Fax 0711/6492040

11.

Susanne Bolinski
Koordinierungsstelle Weiterbildung
und Beschäftigung e.V. (KWB)
Kapstadtring 10
22297 Hamburg
Tel. 040/63785580
Fax 040/63785599
bolinski@kwb.de

12.

Julie Christiani
Koordinierungsstelle Weiterbildung
Und Beschäftigung e.V. (KWB)
Kapstadtring 10
22297 Hamburg
Tel. 040/63785540
Fax 040/63785599
christiani@kwb.de

13.

Susanne Dorn
Arbeitsgemeinschaft türkischer Unternehmer
und Existenzgründer e.V. (ATU)
Nordkanalstraße 58
20097 Hamburg
Tel. 040/23687192
susanne.dorn@atu-ev.de

14.

Tanyel Dudda
Türkische Gemeinde in Schleswig-Holstein
Diedrichstraße 2
24143 Kiel
Tel. 0431/76114
Fax 0431/76117
info@tgsh.de

15.

Felicitas Eitel
Ausbildungsinitiative Ausländische Unternehmer
e.V.
Hermannstraße 31
86150 Augsburg
Tel. 0821/3498660
Fax 0821/3498661
info@aau-augsburg.de

16.

Elke Ellerbrook
Behörde für Soziales und Familie
Amt SI, Referat SI 25
Hamburger Str. 47
22083 Hamburg
Tel. 040/42863-6016
Fax 040/42863-3200
Elke.Ellerbrock@bsf.hamburg.de

17.

Abdurrahman Er
ErClean-Service Gebäuderein
Röselerstraße 1
30159 Hannover
Tel. 0511/758218
Fax 0511/2713140

18.

Hülya Eralp
Koordinierungsstelle Weiterbildung
Und Beschäftigung e.V. (KWB)
Kapstadtring 10
22297 Hamburg
Tel. 040/63785538
Fax 040/63785599
eralp@kwb.de

19.

Funda Eren
AWO Kreisverband Rhein-Berg. Kreis e.V.
Bensberger Straße 133
51469 Bergisch Gladbach
Tel. 02202/254786
Fax 02202/246488
mia-rhein.berg@netcologne

21.

Yesim Fadia
Unternehmer ohne Grenzen e.V.
Neuer Kamp 30
20357 Hamburg
Tel. 040/43190067
Fax 040/43190069
Y.fadia@unternehmer-ohne-grenzen.de

23.

Helmut Flöttmann
Miele & Cie KG
Carl-Miele-Str. 29
33332 Gütersloh
Tel. 05241/89-2371
Fax 05241/892373
helmut.floettmann@miele.de

25.

Beate Frieling
Arbeitsgemeinschaft türkischer Unternehmer
und Existenzgründer e.V. (ATU)
Nordkanalstraße 58
20097 Hamburg
Tel. 040/23687192
Fax 040/23687193

27.

Prof. Ingrid Gogolin
Universität Hamburg
Fachbereich Erziehungswissenschaft
Von-Melle-Park 8
22301 Hamburg
Tel. 040/42838-3398
Fax 040/42838 4298
gogolin@erzwiss.uni-hamburg.de

20.

Franzjosef Esch
Inheidener Str. 69
60385 Frankfurt am Main
Tel. 069/452417
Fax 069/465794
eswi@freenet.de

22.

Wolfgang Fehl
Industrie- und Handelskammer zu Köln
Pro Qualifizierung
Unter Sachsenhausen 10 - 26
50667 Köln
Tel. 0221/1640665
Fax 0221/1640669
bqn.fehl@koeln.ihk.de

24.

Peter Fobian
Arbeitsamt Hamburg
Berufsberatung
Kurt-Schumacher-Allee 16
20097 Hamburg
Tel. 040/24852000
Fax 040/24852222
peter.fobian@arbeitsamt.de

26.

Michael Goedeke
Arbeitsstiftung Hamburg
Bahngärten 11
22041 Hamburg
Tel. 040/68946180
Fax 040/656902271
goedecke@arbeitsstiftung.de

28.

Christian Gohlisch
Handwerkskammer
für München und Oberbayern
Max-Joseph-Str. 4
80333 München
Tel. 089/5119202
Fax 089/5119317
gohlisch@hwk-muenchen.de

29.

Dr. Simon Golin
Golin Wissenschaftsmanagement
Steindamm 3
20099 Hamburg
Tel. 040/28007676
Fax 040/28007699
s.golin@golin.net

30.

Walter Gores
Berufskolleg Südstadt
Zugweg 48
50677 Köln
Tel. 0221/3761942

31.

Dieter Götz
Bildungsförderwerk Arbeit und Leben Sachsen
GmbH
Karl-Liebknecht Straße 30
04107 Leipzig
Tel.: 0341/7100520

32.

Ahmet Güler
Bund türkisch-europäischer
Unternehmer e.V.
Brandenburger Str. 12
30855 Hannover
Tel. 0511/785 3767
info@bteu.de

33.

Robert Hanslmaier
Landeshauptstadt München
Referat für Arbeit und Wirtschaft
Kommunale Beschäftigungspolitik und
Qualifizierung
Herzog-Heinrich-Str. 20
80336 München
Tel. 089/233 25156 oder
Tel. 089/233 20883
089/23320883
robert.hanslmaier@muenchen.de

34.

Joachim Harnisch
Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
Referat XB4
Nationale Koordinierungsstelle XENOS
Postfach 14 02 60
53107 Bonn
Tel. 01888/6154127
Fax 01888/6151345
joachim.harnisch@bmwa.bund.de

35.

Angela Hellberg
Handwerkskammer Hamburg
Holstenwall 12
20355 Hamburg
Tel. 040/35905266
Fax 040/35905303
ahellberg@hwk-hamburg.de

36.

Gerold Hofmann
Geschäftsführer der Entwicklungspartnerschaft
LaborA im Projektbüro Berufliche Bildung
Luisenplatz 10
65185 Wiesbaden
Tel. 0611/205850
Fax 0611/39772
G.Hofmann@labora-online.de

37.

Dilek Intepe
Arbeit und Bildung e.V. Berlin
Potsdamer Straße 118
10785 Berlin
Tel. 030/2611628
Fax 030/2651169
arbeit-und-bildung@t-online.de

38.

Mehmet Keskin
Arbeitsgemeinschaft türkischer Unternehmer
und Existenzgründer e.V. (ATU)
Nordkanalstraße 58
20097 Hamburg
Tel. 040/23687192
Fax 040/23687193

39.

Uwe Kirchbach
Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und
Sozialpolitik GmbH (INBAS)
Herrnstraße 53
63065 Offenbach
Tel. 069/2722422
Fax 069/2722430
kirchbach@inbas.com

40.

Dr. Dagmar Klimpel
Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung
und Forschungsförderung
Friedrich-Ebert-Allee 38
53113 Bonn
Tel. 0228/5402-137
Fax 0228/5402-150
klimpel@blk-bonn.de

41.

Thomas Klinkel
Landesarbeitsamt Hessen
Saonestraße 2-4
60528 Frankfurt/Main
Tel. 069/6670318
Fax 069/6670285
Thomas.Klinkel@arbeitsamt.de

42.

Sabina Koerner
Landesinstitut für Qualifizierung des Landes
Nordrhein-Westfalen
Paradieser Weg 64
53494 Soest
Tel. 02921/683-301
Fax 02921/683-392

43.

Edmund Köhn
Oberstufenzentrum Bürowirtschaft
und Verwaltung
Lippstädter Str. 9 - 11
12207 Berlin
Tel. 030/90172501/02
koehn@oszbueroverw.de

44.

Wilfried Kominek
Kordinierungsstelle Weiterbildung und
Beschäftigung e.V.
Kapstadtring 10
22297 Hamburg
Tel. 040/63785536
Fax 040/63785599
kominek@kwb.de

45.

Gerd Knop
Otto GmbH & Co KG
Wandsbekerstr. 3-7
22172 Hamburg
Tel. 040/64611881
gerd.knop@otto.de

46.

Rebekka Kötting
Bundesministerium für Bildung und Forschung
(BMBF)
Heinemannstr. 2
53175 Bonn
Tel. 01888/57-0
Rebekka.koetting@bmbf.bund.de

47.

Dr. Stephan Kunkler
Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Str. 104
90478 Nürnberg
Tel. 0911/1794563
stephan.kunkler@arbeitsamt.de

48.

Anke Lactacz-Blume
Arbeitsamt Mannheim
M 3a
68161 Mannheim
Tel. 0621/165-0
Fax 0621/165-350

49.

Hansjörg Lüttke
Koordinierungsstelle Weiterbildung
und Beschäftigung e.V. (KWB)
Kapstadtring 10
22297 Hamburg
Tel. 040/63785500
Fax 040/63785599
luettke@kwb.de

50.

Petra Melzer
Behörde für Wirtschaft und Arbeit Hamburg
Alter Steinweg 4
20459 Hamburg
Tel. 040/428411891
Fax 040/428412954

51.

Sabine Meyer
Stiftung Sozialpädagogisches Institut
Regiestelle E8C
Nazarethkirchstraße 51
13347 Berlin
Tel. 030/45798625
Fax 030/45798650

52.

Achim Meyer auf der Heyde
Behörde für Bildung und Sport Hamburg
Hamburger Str. 131
22083 Hamburg

53.

Donata Meyn
Koordinierungsstelle Weiterbildung
und Beschäftigung e.V. (KWB)
Kapstadtring 10
22297 Hamburg
Tel. 040/63785500
Fax 040/63785599
meyn@kwb.de

54.

Johann Minneker
Hauptschule Dissen
Jahnstraße 5
49201 Dissen
Tel. 05421/95030
Fax 05421/95030
hsdissen@t-online.de

55.

Marion Möllring
Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
Villemombler Straße 76
53121 Bonn
Tel. 01888/6152064
Fax 01888/6151345
marion.moellring@bmwa.bund.de

56.

Carolina Monfort-Montero
BQN Bremen - Beratungsstelle zur
Qualifizierung ausländischer Nachwuchskräfte
Martinistraße 25
28195 Bremen
Tel. 0421/3377170
c.monfort@awo-bremen.de

57.

Andrew O. Moore
Consultant to Jobs for the Future
704 E. Phil-Ellena Street
PA 19119 USA Philadelphia
Tel. 001215/848-6910
aomoore@juno.com

58.

Elke Moritz
Koordinierungsstelle Weiterbildung
und Beschäftigung e.V. (KWB)
Kapstadtring 10
22297 Hamburg
Tel. 040/63785530
Fax 040/63785599
moritz@kwb.de

59.

Monika Münch
Interkulturelles Bildungszentrum gGmbH
H 2,2
68159 Mannheim
Tel. 0621/1597516
Ausbildungsverbund@ikubiz.de

60.

Stefan Nowack
Arbeit und Bildung e.V. Berlin
Lindenstraße 20-25
10969 Berlin
Tel. 030/2593095-0
Fax 030/2593095-18
snowack@t-online.de

61.

Monika van Ooyen
Bundesministerium für Bildung und Forschung
Heinemannstraße 2
53175 Bonn
Tel. 0228/57-2235
Monika.oyen@bmbf.bund.de

62.

Uwe Orlowski
Türkischer Bund
Waldemarstraße 29
10999 Berlin
Tel. 030/61403140
Fax 030/61402994
ibb@tbb.berlin.de

63.

Sükrü Özdemir
Aral Autohof Allermöhe
Wilhelm-Iwan-Ring 1
21035 Hamburg
Tel. 040/73431926
Fax 040/73431927

64.

Fiadan Özdil
Koordinierungsstelle Weiterbildung
und Beschäftigung e.V. (KWB)
Ajotoschstraße 6
90459 Nürnberg
Tel. 0911/2876504
Fax 0911/2876535
aauev@t-online.de

65.

Cemalettin Özer
owl Interkulturell
Wilhelmstraße 5 - 7
33602 Bielefeld
Tel. 0521/966820
oezer@owl-interkulturell.de

66.

Dr. Ute Pascher
Zentralstelle für die Weiterbildung
im Handwerk e.V.
Sternwartstraße 27-29
40223 Düsseldorf
Tel. 0211/30200918
Fax 0211/302009 44
upascher@zwh.de

67.

Peter Pieger
Buna Sow Leuna Olefinverbund GmbH
Postfach 1163
06201 Merseburg
Tel. 03461/492151
Fax 03461/497070
ppieger@dow.com

68.

Susan Powell
AWO Landesverband Hamburg e. V.
Migranten
Nernstweg 32
22765 Hamburg
Tel. 040/398480-0

69.

Stefan Quermann
Hauptschule Dissen
Jahnstraße 5
49201 Dissen
Tel. 05421/95030
Fax 05421/95030
hsdissen@t-online.de

70.

Klaus Rauber
Kultusministerium Sachsen-Anhalt
Turmschanzenstr. 32
39114 Magdeburg
Tel. 0391/5673752
Fax 0391/5673711
klaus.rauber@mk.lsa-net.de

71.

Reimar Rehse
Berufskolleg Südstadt
Zugweg 48
50677 Köln
Tel. 0221/340263-0
Fax 0221/3761942
bksuedstadt@web.de

72.

Beate Reimer
Bund türkisch-europäischer Unternehmer e.V.
(BTEU)
Brandenburger Str. 12
30855 Hannover
Tel. 0511/785 3767
info@bteu.de

73.

Brigitte Rimbach
Hauptstelle RAA
Tiegelstraße 27
45141 Essen
Tel. 0201/8328303
Fax 0201/8328333
rimbach.hauptstelle@raa.de

74.

Franziska Ruckpaul
Jugendbildung Hamburg e.V.
Hübbesweg 9
20537 Hamburg
Tel. 040/2111179-2
franziska.ruckpaul@jugendbildung-hamburg.de

75.

Fatma Sarigöz
Koordinierungsstelle - Ausbildung
In Ausländischen Unternehmen (KAUSA)
Unter Sachsenhausen 10 - 26
50667 Köln
Tel. 0221/1640 666
kausa.sarigoez@koeln.ihk.de

76.

Nikolai Schaefer
Anne-Frank Gesamtschule
Burgholzstraße 114- 120
44145 Dortmund
Tel. 0231/5025930
Fax 0231/7281169
m-n.schaefer@t-online.de

77.

Birgit Schiche
ZAG - Zukunft Aktiv Gestalten
Langenfelderstraße 48
22769 Hamburg
Tel. 040/432 538 08
Fax 040/460 058 08
zukunft-aktiv-gestalten@hamburg.de

78.

Heidrun Schirmer
Landesarbeitsamt Sachsen
Paracelsusstraße
09114 Chemnitz
Tel. 0371/9118128
Fax 0371/9118690
heidrun.schirmer@arbeitsamt.de

79.

Rita Schmidt
Ausbildungsinitiative ausländischer
Unternehmer e. V.
Ajotoschstraße 6
90459 Nürnberg
Tel. 0911/2876504
Fax 0911/2876535
aauev@t-online.de

81.

Klaus Schnöckeborg
Hauptschule Dissen
Jahnstraße 5
49201 Dissen
Tel. 05421/95030
Fax 05421/95030
hsdissen@t-online.de

83.

Jörg Schröder-Roeckner
Behörde für Bildung und Sport Hamburg
Hamburger Straße 131
22083 Hamburg
Tel. 040/428633318
Fax 040/428634615
joerg.schroeder-roeckner@bbs.hamburg.de

85.

Irma Stein
Mova - Projektbüro im Arbeitsamt München
Kapuzinerstraße 26
80337 München
Tel. 089/38467521
Fax 089/51546607
stein.mova@gmx.de

87.

Dr. Talibe Süzen
AWO Bundesverband e.V.
Oppelner Straße 130
53119 Bonn
Tel. 0228/6685252
Fax 0228/6685209
suz@awobau.awo.org

80.

Gabriele Schmitz
Berufsbildungszentrum gGmbH
Flinger Broich 12
40235 Düsseldorf
Tel. 0211/60025927
Fax 0211/60025995

82.

Anneke Schröder-Dijkstra
Ministerium für Bildung,
Wissenschaft, Forschung und Kultur
des Landes Schleswig-Holstein
Brunswiker Straße 16 - 22
24105 Kiel
Tel. 0431/9882512
Fax 0431/9882480
anneke.schroeder-dijkstra@kumi.landsh.de

84.

Ali Sevin
CARITAS Schwarzwald
Sindelfinger Str. 7
71032 Böblingen
Tel. 07031/286854
abba.projekt@web.de

86.

Andreas Steiner
AKTIONCOURAGE e.V.
Kaiserstraße 201
53113 Bonn
Tel. 0228/213061
Fax 0228/262978
betriebe@aktioncourage.org

88.

Dr. Jürgen Thiel
Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg
Tel. 0911/1790

89.

Arnd Thierfelder
Industrie- und Handelskammer Mittlerer
Niederrhein
Nordwall 39
47798 Krefeld
Tel. 02151/635375
Fax 02151/63544375
thierfel@krefeld.ihk.de

90.

Peter Tunnat
Landesarbeit Bayern
Regensburger Straße 100
90478 Nürnberg
Tel. 0911/1794330
Fax 0911/1794317
peter.tunnat@arbeitsamt.de

91.

Jochen Voigt
GrusiFilm TV - Film- und TV Produktion
Grindelhof 77
20146 Hamburg
Tel. 040/454443
Fax 040/453377
GrusiFilm-TV@t-online.de

92.

Manfred Warmbein
Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und
Sozialordnung, Familie, Frauen und Gesundheit
Winzererstraße 9
80797 München
Tel. 089/12611363
Fax 089/12611638
manfred.warmbein@stmas.bayern.de

93.

Klaus-Dieter Wendelmuth
Aus- und Fortbildungszentrum des Baugewerbes
Erfurt/Weimar e.V.
Nordstraße 5
99427 Weimar
Tel. 03643/82650
Fax 03643/826512
info@abw-weimar.de

94.

Josef Werner
Industrie- und Handelskammer Köln
Heumarkt 10-12
50667 Köln
Tel. 0221/2022240

95.

Annelies Wiesner
CJD Eutin
Albert-Mahlstedt-Straße 20
23701 Eutin
Tel. 04521/706960
Fax 04521/7069620
office@cjd-eutin.de